análisis plural

AÑO 2 NÚMERO 5 SEPTIEMBRE-DICIEMBRE 2023 ISSN: 2954-5188

PROTECCIÓN SOCIAL FEMENINA,

UNA LECTURA DESDE EL MUNDO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

ITESO, Universidad Jesuita de Guadalajara

analisisplural.iteso.mx

análisis plural es una publicación cuatrimestral del Departamento de Estudios Sociopolíticos y Jurídicos, Departamento de Formación Humana y Centro Interdisciplinario para la Formación y Vinculación Social, https://analisisplural.iteso.mx/, analisisplural@iteso.mx

EQUIPO EDITORIAL

Directores del proyecto

Marcos Francisco del Rosario Rodríguez | Departamento de Estudios Sociopolíticos y Jurídicos

Silvia Rebeca Acevez Muñoz | Centro Interdisciplinario para la Formación y Vinculación Social

Alejandra de la Torre Díaz | Departamento de Formación Humana

Director

Santiago Aceves Villalvazo

Editor

Antonio Cham Fuentes

Comité científico

Santiago Aceves Villalvazo

Stephanie Calvillo Barragán

Cristina Ulloa Espinosa

Jorge Federico Eufracio Jaramillo

Luis José Guerrero Anaya

EQUIPO TÉCNICO

Diseño: Nina Covarrubias | Monday Lovers

Corrección de estilo: Rogelio Villarreal

Diagramación: Daniela Rico Cudurie

Apoyo editorial: Oficina de Publicaciones del ITESO

Coordinación del número: Dra. Stephanie Calvillo Barragán, Dr. Pedro Antonio Reyes Linares y Nodo de Estudios del Trabajo

Fotografía de portada: © Oswaldo Rivas / Reuters

ANÁLISIS PLURAL, año 2, núm. 5, septiembre-diciembre de 2023 es una publicación continua de acceso abierto, editada por el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente (ITESO), Periférico Sur Manuel Gómez Morín 8585, Col. ITESO, CP 45604. Tlaquepaque, Jalisco, México. Teléfono: +52(33) 36693487, Oficina de Publicaciones, https://analisisplural.iteso.mx/, analisisplural@iteso.mx. Editor responsable: Santiago Aceves Villalvazo. Reserva de derechos núm. 04-2022-080218120200-203, ISSN: 2954-5188, ambos otorgados por el Instituto Nacional del Derecho de Autor. Responsable de la última actualización de este número: Antonio Cham Fuentes. Fecha de publicación: 1 de septiembre de 2023. Las opiniones expresadas en los artículos y reseñas publicados son de exclusiva responsabilidad de las autoras y los autores, y no reflejan, necesariamente, los puntos de vista de la revista ni del ITESO.

PROTECCIÓN SOCIAL FEMENINA, UNA LECTURA DESDE EL MUNDO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

CONTENIDO

Editorial 1
Antonio Cham Fuentes

Presentación 3
Stephanie Calvillo Barragán y Pedro Antonio Reyes Linares

Fórum

Trabajo, precariedad y género en un entorno convulso 7
Luis Ignacio Román Morales

Sistema pensionario femenino:
¿justicia o injusticia social? 21
Stephanie Calvillo Barragán

Maternidad:
derecho humano laboral después del parto 34
Centro de Reflexión y Acción Laboral (CEREAL)

Género y trabajo.
Encuadres contemporáneos en discusión 50
Alicia Daniela Jiménez Rodríguez, Eloísa Delgadillo Rosas y
Ana Paola Aldrete González

Exploraciones

El derecho de goce del periodo de lactancia de la mujer trabajadora en la legislación mexicana 61
Marisol Díaz Ávila

La evolución de los derechos femeninos en México 71
Esmeralda Montserrat Mora Mora

Cultura de bienestar laboral:
un reto impulsado por el liderazgo transformacional 84
Carlos Reynoso Nuñez, Adriana Tiburcio Silver, Guillermo Pérez Esparza, Juan Antonio Ortiz Valdés y Paz Cecilia Michel Estrada

Sensibilización ante la violencia laboral de género:
datos duros y testimonios 99
Eloísa Delgadillo Rosas, Ana Paola Aldrete González y Alicia Daniela Jiménez Rodríguez

La protección social, una mirada desde la economía feminista latinoamericana:
entrevista a la Dra. Natalia Quiroga Díaz 116
Marcia Moreno Benítez

Juntas podemos hacer maravillas.
Mujeres revolucionando el mundo sindical en México 122
Tzitzi Santillán Hernández y Pedro Antonio Reyes Linares

INFOGRAFÍA: El trabajo doméstico en México:
prestaciones y patriarcado 137
Cassandra Frias

INFOGRAFÍA: Maternidad:
derecho humano laboral después del parto 138
Centro de Reflexión y Acción Laboral (CEREAL)

Ethos

El trabajo de cuidados:
reflexiones sobre el cuerpo, la comunidad y la ética 139
Pedro Antonio Reyes Linares

doi: 10.31391/ap.vi5.84

EDITORIAL

La visibilización de lo ya visible

Puede sonar repetitivo. ¿Visibilizar lo ya visible? Se escucha mucho en los medios ese concepto en estos días: "visibilización de la violencia intrafamiliar", "visibilización de la diversidad de género", "visibilización de la brecha digital", "visibilización...". Una palabra que ni se encuentra en el diccionario, pero que ya forma parte del léxico común y que alberga principalmente un sentido de denuncia, de exposición de lo que antes se mantenía oculto o que no estaba tan presente para muchos.

Podría argumentarse que determinados fenómenos sociales y culturales ya eran, hasta cierto punto, visibles antes de su visibilización. Si retornamos un par de números atrás en esta revista, encontraremos, quizá, un buen primer ejemplo de esto. En efecto, la movilidad humana, la migración, es, ha sido y muy probablemente seguirá siendo una circunstancia de permanente presencia entre zonas habitadas por los seres humanos. Se la puede ver a diario. Basta con salir a la esquina de la calle de una gran urbe y encontrarse con guatemaltecos, hondureños, salvadoreños, etcétera. No son, en ese sentido, "invisibles". Están ahí. Cosa distinta es que no queramos verlos. Y es en ese no-querer-verlos que, podría decirse, pasamos a una "invisibilización". Así pues, sí es factible una visibilización de lo *invisibilizado*, mas no así de lo invisible.

Ahora bien, no es infrecuente que, en lo tocante a los citados fenómenos, cuando se pasa a una visibilización de lo invisibilizado, o bien, a una visibilización de lo

ya visible, se deba a que han sido trastocados ciertos hilos del tejido social que mantenían tales hechos sociales en un estado de "irrelevancia", "indiferencia", "normalidad", por usar algunos términos vagos que, empero, poseen un común denominador: *statu quo*, el estado de las cosas en un momento particular.

Como ya pudo reparar el lector o lectora, en *Análisis Plural* hemos contribuido últimamente y de modo inevitable a esta dinámica de visibilización de lo ya visible (o, si se quiere, de lo invisibilizado). Lo hemos hecho en varias ocasiones. Lo vimos en el tercer número, un tanto también en el cuarto[1] y ahora en este quinto: el tema de los derechos humanos laborales y de seguridad social de la mujer constituye un asunto de importancia crucial en la coyuntura de nuestra época. Pero es menester contextualizarlo, dialogarlo, problematizarlo, en fin, *visibilizarlo*, darle su lugar, el que merece, en nuestro tiempo.

Que las páginas siguientes sean para el lector o lectora una invitación a quebrantar ese *statu quo* para este asunto; un atreverse a querer-ver lo que, en definitiva, ya estaba ahí. Por lo que a nosotros respecta, asumimos en adelante el compromiso de visibilizar como una tarea propia de esta revista.

Antonio Cham Fuentes

Editor

[1] Cito para ello los trabajos de Myriam Raquel Fracchia Figueiredo y de Alejandra Guillén González. La primera, con su infografía que revela la tragedia del doble exterminio masivo en México; la segunda, con su crónica que relata el calvario de las mamás que deben "completar" a sus hijos en el Semefo.

doi: 10.31391/ap.vi5.103

PRESENTACIÓN

Este quinto número de la nueva época de *Análisis Plural*, esfuerzo interdepartamental del ITESO, nos sirve también como una "carta de presentación" —podríamos decir, casi, "carta de nacimiento"— para el Nodo de Estudios del Trabajo, que hemos querido conformar como un esfuerzo interdisciplinar para comprender los mundos del trabajo, sus complejidades actuales; para favorecer una incidencia que lleve socialmente a cuestionar modelos que hoy en día dificultan el acceso a condiciones dignas de vida y de trabajo para millones de personas en nuestro país y en el mundo; así como para buscar nuevas propuestas —unas en marcha y otras por venir— en las cuales la dignidad personal, individual y comunitaria se convierta en el criterio central para decidir cómo diseñar nuestro modo de interactuar con este mundo, trabajando y apuntando a la generación de instituciones y formas de construcción política que garanticen esa dignidad en el largo plazo.

El Nodo se ha formado con la colaboración de investigadoras e investigadores de diferentes áreas de estudio y acercamiento al fenómeno del trabajo; personas comprometidas con el activismo laboral y organizaciones que, desde la sociedad civil, fomentan la formación y acción de las propias trabajadoras y trabajadores, para construir un modelo de trabajo más digno y humanizante. En este número, en particular, hemos querido orientar estos esfuerzos y saberes a desentrañar un problema especialmente acuciante en todos los países del mundo: *la seguridad social*. En este complejo entramado de problemáticas que se esconde detrás de estas palabras, podemos encontrar una crisis institucional respecto de las soluciones que parecían

haber funcionado en el pasado; un indicador básico de desigualdad en las sociedades actuales, en países como el nuestro, con modelos sociales y económicos en los que esa misma desigualdad ha sido históricamente promovida, aunque también en países en los que el diseño social y político parecía haberla mitigado y que hoy se ven empujados a modificar elementos muy nodales de ese diseño. Esto hace del problema algo urgente. Pero detrás de esa urgencia se pueden encontrar asimismo situaciones estructurales que han quedado relegadas en el diseño de los modelos de seguridad social y que muy probablemente —y este es uno de los ejes en los que queremos insistir en diferentes artículos del número— están a la base de la crisis actual: por un lado, que la consideración y el estudio de la seguridad social se han quedado muy cortos cuando se han pensado meramente desde una pauta institucional; y, por otro lado, que es necesario integrar en la discusión el hecho de que más de tres cuartas partes del trabajo que implica sostener la seguridad social —derecho de todo ser humano— se ha dejado en las manos de las mujeres (ahora, además, integradas al mercado laboral bajo otras formas de empleo, provocando dobles o triples jornadas) sin que haya un reconocimiento social de este trabajo, una estructuración del conjunto social para favorecer el alivio y la corresponsabilidad en su carga, y una constante subvaloración del mismo, lo que resulta en formas de violencia y discriminación apenas enunciadas hace pocas décadas por la presión de los colectivos feministas, integrados siempre por mujeres trabajadoras, pero aún muy poco atendidos por las instituciones políticas, los otros grupos sociales, así como, incluso, por colectivos tradicionales de la sociedad civil laboral (como los sindicatos).

Los diferentes artículos de este número quieren mirar, entonces, el problema de la seguridad social desde esta perspectiva particular. En varios de ellos se enuncian situaciones tradicionalmente reconocidas como derechos de las mujeres trabajadoras, pero todavía no lo suficientemente atendidas (como el derecho a la lactancia o los derechos que vienen aparejados a la maternidad). A través de estudios de caso y entrevistas, de encuestas y de materiales de investigación empírica directa, se intenta dar un vistazo a la situación actual

de estos derechos. En un horizonte más amplio se cuestionan las estructuras de violencia aún presentes en los mundos del trabajo, en formas de discriminación, acoso o violencia directa, ahora aquejados también de la ceguera que supone que el acceso de las mujeres al empleo y su participación en puestos de coordinación o dirección hayan hecho del tema de la violencia un asunto del pasado. Las investigaciones de diversas colaboradoras en el número nos ayudan a cuestionar profundamente esta ceguera y nos permiten mirar de nuevo, desde el testimonio y la experiencia de las mismas personas que viven estas realidades, lo que está sucediendo hoy en el mundo del trabajo. De ahí es factible asimismo derivar propuestas de modelos de trabajo y de relaciones laborales que ayuden a cambiar este paradigma por uno más justo y dignificante. En este sentido, ha integrado su propuesta a un equipo de estudiosos en relaciones laborales que colabora también en este número.

A todas estas exploraciones se unen artículos que ponen bajo la lupa la estructura legal que rige hoy en día el universo de actividades integrantes de la seguridad social. Se analiza la respuesta que se está dando a nivel institucional, así como las posibilidades e insuficiencias notables en esa respuesta (a pesar de los avances en reformas y reconocimientos indispensables en materia). El panorama, sin embargo, no es uno que pueda suponerse ya de igualdad y justicia. Complementando estos artículos, un esbozo de las reglas y los modelos económicos actuales posibilita por igual llevar al análisis estructuras que condicionan radicalmente nuestro modo de abordar la seguridad social, su reconocimiento como una diversidad de trabajos necesarios a nivel social, y la poca capacidad de las instituciones, en el modelo actual, para atender de manera adecuada las problemáticas derivadas de su complejidad. En ambos enfoques, jurídico y económico, es tentativo encontrar principios que parecen condicionar y provocar la discriminación y la violencia analizadas en los artículos más empíricos, lo cual nos pone con seriedad delante de las tareas por emprender. Cabe destacar que esta vez en la sección *Ethos*, dedicada a la reflexión ética —y, en este número, también filosófica— se plantea una visión de esa complejidad, que pueda hacernos conscientes de la insuficiencia de los enfoques estatalistas y patriarcales, así como de

la importancia de otros esfuerzos que, nacidos de grupos organizados de la sociedad civil y de las propias organizaciones laborales, permitan imaginar modos diferentes de constituir comunidades y sociedades capaces de atender —con la dificultad que exige y el reconocimiento a determinadas actividades que favorecen una perspectiva integral de abordaje— el derecho de todas y todos a la seguridad social.

Intentamos, pues, ofrecer estas líneas como una manera de acercarnos a esta exigencia (que en la actualidad parece desbordarse) y de poner en jaque lo que parecían sistemas robustos de atención. Confiamos en que sea una oportunidad para abrir el diálogo, que puede seguirse albergando en esta publicación definida como *abierta*, *continua* e *infinita*, pues el formato electrónico permitirá seguirle incorporando nuevas reflexiones nacidas tanto de nuestra comunidad universitaria como de otros espacios de la sociedad.

Por último, expresamos la esperanza de que el Nodo se convierta en un espacio que traiga un oído abierto, una palabra sosegada, nacida del estudio y del diálogo, y que se torne en colaborador de la esperanza para las personas que piensan y buscan que el trabajo humano sea una oportunidad de dignidad y de realización para toda persona y comunidad.

Stephanie Calvillo Barragán
Pedro Antonio Reyes Linares
Coordinadores del número

análisis plural

doi: 10.31391/ap.vi5.86 Recepción: 15-09-2023 Aprobación: 20-09-2023

Trabajo, precariedad y género en un entorno convulso

Luis Ignacio Román Morales
ITESO
iroman@iteso.mx
ORCID: 0000-0003-1857-6609

Román, L. (2023). Trabajo, precariedad y género en un entorno convulso. Análisis Plural, (5).

RESUMEN:

El artículo aborda el sentido de la precariedad del trabajo, especialmente del femenino, dadas las condiciones mercantiles de valorar la productividad. En especial, se aborda la precarización de los trabajos doméstico y extradoméstico (referido a la población económicamente activa, PEA), resultantes del proceso de liberalización económica.

Palabras clave:

trabajo, empleo, precariedad laboral, género, economía

ABSTRACT:

This article is about the sense of precarious work, especially women's precarious work, given commercial conditions of valuing productivity. In particular, the precariousness of domestic and extra-domestic work (referring to economically-active population), resulting from the economic liberalization process, is addressed.

Keywords:

work, employment, precarious work, gender, economics

Una de las grandes discusiones históricas de la filosofía es acerca de la forma de organizarnos para transformar las riquezas naturales en satisfactores (bienes y servicios) que nos permitan atender nuestras necesidades, mejorar nuestras vidas personales y convivir en sociedad. Aristóteles afirmaba en *La política* que alguien que no necesita de nadie más para vivir no puede ser un humano, sino una bestia o un Dios. Platón le atribuye a la división del trabajo nuestra capacidad de crear más satisfactores y elevar nuestras condiciones de vida.

División sexual de trabajo y productividad

Al necesitarnos inevitablemente unos y unas de otros y de otras, una gran cuestión de la filosofía, y luego de la economía, es... ¿qué le toca hacer a cada quién? Evidentemente, tal pregunta trae consigo muchas más: ¿quién decide lo que le corresponde a cada quién? ¿cómo clasificar a la población para definir las tareas de cada *clase*? ¿cómo valorar cada tipo de trabajo? Los textos griegos, especialmente de Jenofonte (*Oeconomicus*) (Jenofonte, 1876) y de Aristóteles (*La política*) (Aristóteles, 1988), otorgan un papel central a la diferenciación de tareas entre hombres y mujeres al establecer juicios de valor discriminatorios, especialmente en este último autor, quien justificaba la organización monárquica de la *economía doméstica* y, con ello, la esclavitud (a diferencia de la democracia en la polis griega) a partir de distintos niveles de capacidad de razonamiento ("facultad deliberativa"): la ausencia de ella entre los esclavos (hombres y mujeres), la *facultad deliberativa incompleta* de los menores de edad (por lo que había que educarlos), la *facultad deliberativa imperfecta* de las mujeres y, por ende, la *facultad deliberativa perfecta* de los ciudadanos, varones, dueños de esclavos.

En todo caso, la división sexual del trabajo es generalmente concebida como la primera o una de las primeras clasificaciones para la división de tareas. El Instituto Nacional de la Mujeres (Inmujeres) describe tal división de la siguiente manera:

> La división sexual del trabajo se refiere a la manera en que cada sociedad organiza la distribución del trabajo entre los hombres y las mujeres, según los roles de género establecidos que se consideran apropiados para cada sexo.
>
> La distribución social de las tareas parte del sexo biológico y se divide en trabajo productivo y reproductivo; bajo esta perspectiva se les asigna a los hombres el espacio público (trabajo productivo) y a las mujeres, el espacio privado (trabajo de reproducción). La asignación descrita es una construcción social, interiorizada a tal grado que se considera que los roles tradicionales corresponden, en realidad, a la naturaleza y capacidades de hombres y de mujeres.
>
> Dado que estos roles tienen una distinta valoración social, la división sexual del trabajo se traduce en relaciones jerárquicas de poder y por lo tanto en desigualdad. En esta ecuación, el trabajo doméstico y de cuidados, asignado a las mujeres, ha carecido de reconocimiento y visibilidad, siendo además un trabajo no remunerado (Instituto Nacional de las Mujeres, 2023).

A partir de lo dicho por Inmujeres cabe preguntarse a qué se refiere el atributo de "trabajo productivo" masculino. El antónimo de productivo es "improductivo", de lo que se derivaría que el trabajo reproductivo es improductivo.

El sentido original, etimológico, de la economía es "la administración de la casa". Su objetivo es transformar las posesiones existentes en la naturaleza (riquezas), en satisfactores (bienes y servicios) que permitan cubrir las necesidades humanas y mejorar sus condiciones de vida. Si concebimos el hecho mismo de parir como base para la existencia de la vida y, a partir de ahí, el amamantamiento, el cuidado de terceros e, incluso, el descubrimiento de la agricultura, la preparación de alimentos o, en general, el "trabajo doméstico" como premisas y actos fundamentales de la "generación de bienes y servicios", entonces el trabajo reproductivo atribuido a la mujer es indudablemente productivo.

Al circunscribir, en el pensamiento predominante, la economía con el "comportamiento de los mercados" negamos gran parte del valor económico del trabajo de reproducción social. Cada mercado es, por definición, un espacio de intercambio específico (bienes, servicios, trabajo, capitales, dinero, etcétera) en el que los oferentes y demandantes de aquello que se intercambia acuerdan un precio para hacer sus transacciones. El dinero es el equivalente al valor que le damos a aquello que intercambiamos en los mercados. Sin dinero, precios, oferentes y demandantes no hay mercados. Si equivocadamente asociamos la economía solo a los mercados, el trabajo gratuito ya no es un trabajo económico, pues no tiene un precio de por medio.

Más aún, si estructuramos todo el sistema de medición económica a partir de los mercados, la riqueza que creamos existe solo en la medida en que tenga un equivalente monetario. Al Producto Interno Bruto, (PIB) (a precios de mercado o a coste de factores) se lo define como la suma de bienes y servicios finales o la suma de valores agregados que genera una sociedad en un periodo determinado. Visto así, el trabajo de reproducción social no genera "bienes o servicios finales" ni "valores agregados"; es, por lo tanto, improductivo. La producción de fórmulas lácteas para bebés entra evidentemente en el PIB, no por el hecho de que le permita vivir a un bebé, sino simplemente porque se vende. La alimentación por leche materna, en cambio, no tiene ningún valor económico (a menos que se venda).

Lo anterior muestra el absurdo de restringir el sentido de la economía al dinero y a los mercados; pero, más allá, implica el desprecio al trabajo realizado predominantemente por mujeres a lo largo de la historia, al igual que Aristóteles al juzgar su "facultad deliberativa imperfecta". Si la remuneración al trabajo depende de la productividad del trabajador, y ésta se mide en dinero, el trabajo de reproducción social no merece ser remunerado. Quienes lo ejercen "son mantenidas" por parte de quienes sí son productivos y remunerados.

La cuestión no es solo de diferenciación entre la valoración de la productividad de hombres y mujeres, sino en términos del reparto de los beneficios de la productividad. Si restringimos la "productividad de la empresa" a sus resultados, a partir de los trabajadores que laboran en ella, o, incluso, del capital invertido, estamos ignorando las condiciones básicas que se requieren para que los trabajadores productivos puedan serlo. Tales condiciones van más allá del espacio específico de la empresa. El trabajo doméstico y de reproducción social subsidia indirectamente las utilidades empresariales. El trabajo concebido como "improductivo" subsidia paradójicamente los beneficios de la productividad empresarial. Esto va más allá de la distribución de los ingresos y gastos al interior de una familia; involucra la distribución social de la riqueza generada.

¿A qué le dedicamos nuestro tiempo?

Al contemplar no solo el tiempo de trabajo considerado estadísticamente como "económico" (o extradoméstico), sino el conjunto del uso del tiempo, el primer levantamiento de la Encuesta Nacional sobre Trabajo, Aportaciones y Usos del Tiempo (ENTAUT–INEGI, 1996), muestra la siguiente distribución:[1]

Cuadro 1. Distribución porcentual del tiempo por actividad

Actividades	Hombres	Mujeres	Millones de horas a la semana
Tejer o bordar	0.8	99.2	34.9
Trabajo doméstico	12.2	87.8	932.5
Cuidado de los niños	16.3	83.7	438.6
Cuidado de enfermos y ancianos	23.6	76.4	39.8
Llevar o recoger a algún miembro del hogar	24.3	75.7	20.4
Hacer compras	26.5	73.5	114.9
Arreglo personal	43.0	57.0	358.2
Pagos y trámites bancarios	47.6	52.4	9.2
Actividades recreativas	48.8	51.2	1287.4
Actividades educativas	50.9	49.1	629.8
Cuidado de la parcela o animales	56.5	43.5	30.2
Traslados	69.5	30.5	243.3
Servicios y trámites a la comunidad	70.3	29.7	9.9
Trabajo extradoméstico	74.3	25.7	1436.2
Reparaciones	89.4	10.6	14.0

Fuente: INEGI. Encuesta Nacional sobre Trabajo, Aportaciones y Usos del Tiempo, 1996.

[1] A partir del año 2009 esta encuesta se levanta quinquenalmente.

En aquel momento la ENTAUT registraba el tiempo empleado por la población de ocho años y más, excluyendo las actividades de dormir, comer, socializar y descansar. Se estimó el uso acumulado nacional de 5,600 millones de horas semanales, de las cuales 25.6% eran dedicadas al trabajo extradoméstico. En promedio, se estimó que las mujeres laboran, entre el trabajo doméstico y el extradoméstico, 77.3 horas por semana, en tanto que lo hombres lo hacen 73.3 horas (INEGI, 2002).

A partir de 1998, el INEGI delimitó mayormente la Encuesta y se le denominó Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (ENUT). La última ENUT disponible (referida al año 2019 y comparable con la de 2014) cubre a la población con edades de 12 y más años. A diferencia de las concepciones economicistas que restringen lo productivo a las actividades ligadas a los mercados, esta encuesta define de la siguiente manera las actividades productivas:

> Considera el trabajo para el mercado, producción de bienes para el consumo exclusivo del propio hogar y las actividades no remuneradas: preparación de alimentos, limpieza de la vivienda, lavado o planchado de ropa y limpieza de calzado; mantenimiento y reparaciones menores a la vivienda y a otros bienes del hogar; compras, pagos, trámites, gestión y administración del hogar; cuidado a integrantes del propio hogar; y apoyo gratuito a favor de otros hogares, de la comunidad y trabajo voluntario (INEGI, 2019).

La información de la ENUT 2019 no es comparable con la de 1996 por las múltiples diferencias metodológicas: la edad de la población de referencia, la delimitación a las actividades productivas (excluyendo otras actividades consideradas en 1996 como recreación, educación para sí mismo, arreglos personales, etcétera).

Los resultados de la ENUT 2019 clasifican la información de trabajo en tres grandes rubros: 1) trabajo para el mercado; 2) trabajo no remunerado de los hogares, y 3) producción de bienes para el uso exclusivo del hogar

(autoconsumo). El total de horas que comprende la encuesta es de 5,661 millones semanales (ligeramente superior al considerado en 1996). Para el cálculo de las horas totales se excluye el "tiempo de cuidados pasivos".[2]

A partir de la ENUT se obtiene que, en 2019, la población mexicana mayor de 12 años trabajaba 56.6 horas semanales (un promedio de 8.1 horas diarias, de lunes a domingo, incluyendo las 52 semanas del año; 2.1 horas más que en 2014). Más de un tercio de toda nuestra vida desde los 12 años la dedicamos a trabajar. En el caso de las mujeres, ellas trabajan 59.5 horas semanales, en tanto que los hombres lo hacen 53.3 horas. En promedio, ellas trabajan 53 minutos más al día que los hombres.

Sin embargo, la jornada laboral asociada al mercado, que generalmente provee de ingreso monetario, es significativamente mayor entre los hombres: laboran en promedio 47.7 horas semanales, prácticamente en la frontera del máximo legal semanal de las jornadas de trabajo. En el caso de las mujeres, la jornada promedio es de 37.9 horas.

Si consideramos que vivimos en una "economía de mercado", el acceso a gran parte de nuestros satisfactores proviene de intercambios en dinero. Sin embargo, los resultados de la ENUT muestran que 49.4% de nuestro trabajo es no remunerado y otro 2.8% es para la producción de bienes de autoconsumo. Ello supone una desvinculación entre el hecho de trabajar y el de obtener un pago. En el caso de las mujeres, 66.6% de su trabajo es no remunerado para el hogar. La precariedad del trabajo no se circunscribe sólo al efectuado en términos de relaciones laborales en el mercado, sino al conjunto de las condiciones en las cuales generamos los bienes y servicios que requerimos para vivir. Ello no refiere sólo a una cuestión de reparto de la riqueza generada al interior del hogar, sino al conjunto de la estructura distributiva de la economía.

[2] Refiere si realizaba alguna otra actividad principal, cuando cuidó o estuvo al pendiente de alguna persona (niño(a), adulto mayor, persona enferma o que requiere cuidados especiales).

Nuestro contexto: deterioro económico y precarización

Centrémonos ahora en el trabajo que se considera como tal para el mercado, el que se considera generador de PIB, medible en las estadísticas de empleo y de ocupación, es decir, a la denominada Población Ocupada, que cubre 97% de la Población Económicamente Activa (PEA) (INEGI, 2023).

En 1982 México se quedó sin divisas para solventar el pago del servicio de su deuda externa, iniciando la crisis que llevó a la liberalización económica del país. Desde entonces la economía mexicana ha sido dirigida por la búsqueda de divisas, especialmente dólares, para solventar el aprovisionamiento de mercancías que satisfagan nuestras demandas y cumplir con el pago de nuestros compromisos financieros. Hace más de 40 años que estamos volcados en una economía de mercados abiertos, en la que se considera que la mejor forma de tener maíz para alimentarnos es sembrando moras, aguacates y jitomates, para exportarlos y, con ello, importar el maíz. Para exportar necesitamos ser competitivos; y para ello debemos abaratar nuestros costos de producción, como históricamente lo ha sido el costo del trabajo, así como intensificar los subsidios públicos a grandes empresas o la alta permisibilidad de deterioro ambiental. Este ejemplo es la base general de la forma en que hemos orientado nuestros procesos de producción y distribución de la riqueza, para "fortalecer nuestra presencia en los mercados" y "generar confianza entre el público inversionista".

A lo largo de 40 años hemos sido "poco racionales" (en términos aristotélicos, nos falta "facultad deliberativa"): en la lógica predominante en el mercado, si los ingresos al trabajo aumentan, deberíamos estar más dispuestos a trabajar; en cambio, si tales ingresos disminuyen deberíamos ser menos proclives al trabajo. Paradójicamente, en estas cuatro décadas, frente al deterioro de los ingresos por trabajo, se ha intensificado la incorporación de la población, sobre todo de mujeres, al trabajo "productivo" (en su sentido mercantil). La lógica *no* ha sido "si me pagan menos, trabajo menos", sino "si alcanza menos en la casa

para poder comer, necesitamos salir a trabajar más personas y laborar más tiempo para que alcance el gasto". De no haber sido así, la caída en el ingreso familiar, paralela a la caída en el poder adquisitivo individual, hubiese sido mucho más grave. El principal amortiguador familiar frente a las crisis de los mercados ha sido la incorporación femenina al trabajo remunerado, además del alargamiento cada vez más recurrente de las jornadas de trabajo, sobre todo masculinas, más allá del límite legal de las 48 horas semanales... o de 56 (más de ocho horas diarias sin ningún día de descanso), sobre todo si se consideran los tiempos de traslado hacia y desde el trabajo.

Hace poco menos de un siglo, en 1930, sólo 4.6% de la PEA de México era femenina. A partir de ese momento el empleo femenino crece a mayor velocidad que el masculino. Aun así, en 1970 solo 19.7% de la PEA era femenina. Durante esa década hubo un salto (asociado a movilizaciones crecientes de emancipación femenina a escala internacional) que llegó a 27.8% en 1980 (INEGI, 1994). Desde entonces, ante el encarecimiento del costo de la vida y la caída del poder adquisitivo de los ingresos laborales, el crecimiento de la participación femenina ha sido constante y relativamente uniforme. Al segundo trimestre del 2023 las mujeres cubren 40.7% del total de la PEA mexicana (INEGI, 2023).[3]

En 1980, en la víspera de la crisis de 1982, el PIB dividido entre el número de trabajadores (PEA) era de 476,569.80 pesos anuales (cálculo en pesos constantes del año 2018). Durante los últimos 43 años han ocurrido dos grandes revoluciones tecnológicas, como nunca en la historia de la humanidad en un periodo tan breve: la de la década de los ochenta (asociada a la robótica, nuevos materiales, biotecnología y microelectrónica) y la de este nuevo siglo, relacionada con la integración de sistemas, inteligencia artificial, robots de autoaprendizaje, impresoras 3D, etcétera. Tales cambios han implicado la

[3] La fuente básica de información sobre Población Económicamente Activa con cobertura nacional (rural y urbana) hasta 1990 proviene de los Censos Generales de Población y Vivienda (tomados de "Estadísticas Históricas de México" (INEGI). Entre 1988 y el 2004 se levantó la Encuesta Nacional de Empleo (ENE–INEGI). Los datos a partir de 2005 provienen de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE–INEGI).

posibilidad de generar saltos gigantescos en la productividad, en el producto por trabajador. Pues bien, en 2022 el PIB por trabajador, con la misma unidad de medida que usamos en 1980 (pesos constantes a precios del 2018) fue de 402,181.12 pesos, es decir 15.6% inferior al de 42 años antes. Resulta paradójico que luego de dos revoluciones tecnológicas y más de cuatro décadas en las que ha predominado el discurso de la productividad, la eficiencia y la competitividad, la economía se haya comportado en sentido inverso al enarbolado por el discurso predominante.[4]

Lo anterior no significa que haya caído el PIB por trabajador en todos los sectores, regiones, tamaños de empresa u ocupaciones.

Por el contrario, los sectores asociados a nuevas tecnologías (en especial, telecomunicaciones y automotriz), a la especulación bancaria y financiera, así como a los servicios inmobiliarios, han crecido enormemente. Sin embargo, se trata de sectores (excepto el automotriz) con poca relevancia en la generación total de empleo y que requieren una altísima densidad de capital por empleo generado. La inmensa mayoría de la PEA no tiene cabida en estos sectores que asumen el control de la economía.

El mismo razonamiento opera en términos de tamaños de empresa, pues los grandes corporativos han tenido una gran capacidad de expansión y rentabilidad, absorbiendo los nichos de mercado de las micro y pequeñas empresas. Las grandes cadenas de tiendas de conveniencia han desplazado a las tradicionales tiendas de abarrotes; las cadenas transnacionales de hoteles, tlapalerías, papelerías o cafeterías han marginado a los pequeños establecimientos en tales sectores; lo mismo puede afirmarse de las cadenas de farmacias, de las empresas cerveceras, de las cementeras, etcétera. Igual con respecto a

[4] Los datos del PIB fueron tomados del Banco de Información Económica del INEGI a partir de su serie trimestral de PIB a precios de 2018 (https://www.inegi.org.mx/app/indicadores/?tm=0#bodydataExplorer) . Los datos de la PEA, que constituye el denominador del ratio mencionado, provienen del Censo General de Población y Vivienda de 1980 (INEGI) y de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, con información al segundo trimestre de 2023.

unas cuantas ciudades, convertidas en megalópolis, mientras que el campo queda cada vez más despoblado. El mismo razonamiento puede hacerse en términos de las "profesiones exitosas".

No es que los grandes ganadores de la liberalización económica sean menos productivos (al menos en términos de la contabilidad económica), sino que ese aumento de productividad ha sido en desmedro de las posibilidades de inclusión digna a formas de vida social y ecológicamente sustentables para la mayoría de la población. Los aumentos de productividad de los ganadores están lejos de compensar la expulsión y el deterioro en las condiciones del resto. Detrás del balance de deterioro productivo se encuentra un problema más grave: el de la distribución del ingreso y de la riqueza.

Los indicadores sobre las características de la PEA muestran un comportamiento histórico doloroso para los trabajadores y, más aún, para las trabajadoras.

El Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (Coneval) presenta cifras comparables del costo de la canasta básica desde 1992. Al considerar específicamente la canasta urbana para una sola persona adulta (canasta alimenticia más no alimenticia), resulta que los salarios mínimos de la zona "A" (la de montos más elevados) fueron inferiores en un rango de entre 4 y 7% al costo de esa canasta entre 1992 y 1995. A partir de la crisis de ese año el deterioro fue mayor: entre 1996 y el 2017 estuvieron entre 20 y 27% por debajo del costo de tal canasta. En 2018 la diferencia se redujo a 18%, en 2019 a 9.2% y solo a partir de 2020 el salario mínimo de un trabajador es suficiente para la adquisición de sus satisfactores personales más elementales. Las mejoras del periodo 2019–2023 han permitido que en enero de este último año el salario mínimo permita adquirir 1.47 canastas básicas. Aún lejos del monto que se requeriría para el sostenimiento de las personas dependientes del perceptor de salario mínimo; y más aún de lo que se requeriría para satisfacer la canasta básica de toda una familia (INEGI, 2023).

Las condiciones de precariedad son mayores para los trabajadores no protegidos por un contrato laboral, sea por encontrarse como asalariados, pero fuera de la economía formal, sea por no tratarse de asalariados. En 1995 laboraba por ingresos inferiores al mínimo o sin pago alguno (sobre todo ayudantes familiares) 36.1% de la población ocupada. Tal proporción bajó paulatinamente hasta la víspera de la crisis de 2008, cuando llegó a 21.7%; pero desde entonces ha tendido a crecer, al punto de que en la actualidad 45.7% de la población ocupada percibe un ingreso inferior al salario mínimo. Cabe aclarar que un salario mínimo de 2023 equivale, en poder adquisitivo, a cerca de dos salarios mínimos de 2017 (INEGI, 2023).

El rango de ingreso de uno a dos salarios mínimos refiere la "zona gris" de la población, cuyas percepciones se encontraban alrededor del umbral del costo de la canasta básica individual entre 1993 y 2019. Dependiendo del año, y sin una tendencia clara, por su variabilidad ante la coyuntura económica, la proporción de la población trabajadora en este rango variaba hasta 2016 entre 22 y 30%. Desde entonces tiende a crecer, pero desde 2020 esa "zona gris" se ha desplazado al rango de ingresos de "hasta un salario mínimo". En 2023, 39.8% de la población ocupada percibe ingresos menores o iguales al salario mínimo, a lo que cabe agregar otro 5.8% que trabaja sin remuneración. Quienes obtienen actualmente ingresos de entre uno y dos salarios mínimos representan otro 39.8% de la población ocupada. De la población ocupada femenina, 6.7% labora sin pago alguno, prácticamente la mitad (48.9%) obtiene ingreso de cuando mucho el salario mínimo y menos de 1% de ellas (0.98%) percibe el equivalente a cinco salarios mínimos o más (en el caso de los hombres es 1.7%).

Comentario final

Además de los ingresos existe una gran diversidad de factores de vulnerabilidad: duración de las jornadas de trabajo, tiempos y condiciones de traslado hacia o desde el trabajo, prestaciones sociales (en especial, el acceso a

servicios de salud y seguridad social), riesgos y accidentes de trabajo, acoso sexual o laboral, presión psicológica, estancamiento o incertidumbre laboral, inestabilidad, etcétera.

La imagen idílica de la incorporación femenina a las actividades de la "Población Económicamente Activa" hubiera podido interpretarse como un proceso de emancipación económica, de conquista de derechos y libertades, de la reducción de las tareas domésticas por formas de organización familiar más equitativas y del avance tecnológico por electrodomésticos. No ha sido así. La concentración del poder económico en cada vez menos manos ha perjudicado especialmente a las mujeres; la falta de una transformación suficientemente amplia en relaciones de género ha propiciado dobles y triples jornadas cada vez más inhumanas; y el deterioro de las condiciones de trabajo, del transporte público, de la calidad de las viviendas y de los servicios también ha ocasionado el deterioro de las condiciones de trabajo de los hombres. La equidad de género está indisolublemente ligada a la necesidad de construir una economía en la que cooperar sea más importante que competir; en la que trabajemos para vivir y no vivamos para trabajar.

Bibliografía

Aristóteles. (1988). *La política*. Madrid: Gredos. Obtenido de https://bcn.gob.ar/uploads/ARISTOTELES,%20Politica%20(Gredos).pdf

INEGI. (1994). *Estadísticas Históricas de México*. Aguascalientes: INEGI.

INEGI. (2002). *Encuesta Nacional de Usos del Tiempo*. Obtenido de Uso del tiempo y aportaciones en lo hogares mexicanos: https://www.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/historicos/2104/702825496234/702825496234_1.pdf

INEGI. (2019). *Encuesta Nacional sobre el uso del tiempo*. Obtenido de INEGI–ENUT: https://www.inegi.org.mx/programas/enut/2019/#tabulados

INEGI. (2023). *INEGI*. Obtenido de Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo: https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/#tabulados

Instituto Nacional de las Mujeres. (2023). *Inmujeres*. Obtenido de https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/division-sexual-del-trabajo#:~:text=La%20divisi%C3%B3n%20sexual%20del%20trabajo,consideran%20apropiados%20para%20cada%20sexo.

Jenofonte. (1876). *Económico*. Oxford: Bibliotheca Pastorum. Obtenido de https://es.scribd.com/document/422101549/Jenofonte-Economico-pdf

análisis plural

doi: 10.31391/ap.vi5.79 Recepción: 15-08-2023 Aprobación: 26-09-2023

Sistema pensionario femenino: ¿justicia o injusticia social?

Stephanie Calvillo Barragán
ITESO
stephaniecalvillo@iteso.mx
ORCID: 0000-0001-8935-8604

Calvillo, S. (2023). Sistema pensionario femenino: ¿justicia o injusticia social?. Análisis Plural, (5).

RESUMEN:

El presente artículo pretende dar cuenta de la injusticia social en el sistema pensionario femenino en México, en razón de la ausencia de perspectiva de género presente en su regulación jurídica y las consecuencias frente a algún infortunio socio-vital, tanto en la vejez como derivado de un accidente laboral o enfermedad, sea profesional o no. Se analizan los factores que inciden en limitar o sesgar el acceso eficaz de las mujeres al derecho fundamental de la seguridad social, que por su naturaleza es irrenunciable e inalienable, tomando en cuenta la tasa de participación laboral, interrupción en la vida laboral, salarios, roles de género, dobles jornadas, participación en trabajos informales y jornada reducida.

ABSTRACT:

This article aims to account for the social injustice in the female pension system in Mexico, due to the absence of a gender perspective present in its legal regulation and the consequences in the face of some socio-vital misfortune, both in old age and derived from a work accident or illness, whether professional or not. The factors that affect limiting or biasing women's effective access to the fundamental right to social security, which by its nature is inalienable and inalienable, will be analyzed, taking into account the rate of labor participation, interruption in working life, wages, gender roles, double working hours, participation in informal jobs and reduced working hours.

Palabras clave:

pensiones, seguridad social, mujeres, perspectiva de género, discriminación.

Keywords:

pensions, social security, women, gender perspective, discrimination.

Introducción

En los últimos tiempos la lucha contra las desigualdades y la discriminación femenina ha tenido un peso jurídico–social importante, no obstante, por lo que ve al ámbito del derecho de la seguridad social ha resultado aún más complicado resolver en razón de la necesaria intervención del Estado mexicano y de sus instituciones, no solo en relación con la distribución del mercado del trabajo, sino respecto de la marcada brecha de género en el ámbito de la seguridad social, especialmente por lo que corresponde a pensiones dignas destinadas a mujeres.

La deuda que tiene México en el acceso al derecho fundamental de la seguridad social para mujeres es innegable, por la evidente razón de que no es aplicada la justicia social bajo la máxima del "trato jurídicamente diferenciado en consideración a las desigualdades existentes por cuestiones económicas, sociales y culturales", y no solo en relación con el ámbito de la maternidad, sino con la auténtica protección social femenina que va mucho más allá de una condición biológica, esto es, del acceso a pensiones dignas derivadas de los riesgos de cesantía en edad avanzada, vejez, riesgos de trabajo e invalidez.

Brecha de género, desigualdad y precariedad laboral femenina

La igualdad de género en la seguridad social no solo se enfoca en una igualdad formal entre hombres y mujeres, es decir, aquella que implica un trato

jurídico igualitario, sino que, de acuerdo con la Oficina Internacional del Trabajo, se trata también de tener en cuenta, de manera apropiada, las funciones de los géneros en la sociedad, funciones que difieren según las sociedades y que han sufrido en los últimos años cambios importantes en muchos países (Oficina Internacional del Trabajo, 2001, p. 70), esto es, el logro de una igualdad material.

Lo anterior responde a que el mundo del trabajo fue creado a partir de una visión tradicional y bajo una lógica patriarcal, y con la incorporación laboral femenina se generan grandes desigualdades, discriminación, violencia y exclusión social, considerando que nuestro sistema no se encontraba preparado para la llegada de las mujeres, de modo que en muchos de los regímenes de seguridad social mexicanos se parte del supuesto de que son los varones el sostén principal de una familia y la mujer es vista como un elemento secundario y complementario de la protección social.

En el sistema de seguridad social mexicano, integrado por 55 leyes de seguridad social (Calvillo, 2020), el pago de pensiones está sujeto a la cantidad de semanas cotizadas o años laborados,[1] así como al salario base de cotización y vigencia de derechos (conservación de derechos), y la desigualdad de género se constituye en una problemática presente en la mayoría de estas legislaciones, por lo que suelen tener menores beneficios y acceso a prestaciones deficientes en comparación con los hombres, toda vez que, conforme lo respaldaremos en el presente artículo, las mujeres tienen una menor tasa de participación laboral, una mayor interrupción en su vida laboral, salarios más bajos, roles de género asignados en el área de cuidados y cargas domésticas que implica asumir "dobles jornadas", así como una representación relevante en trabajos informales o con jornada reducida.

[1] Con excepción de la rama de riesgos de trabajo, que con fundamento en la Observación General No. 19 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, no debe obligar la preexistencia de semanas cotizadas, antigüedad o en todo caso la vigencia en un Seguro Social para proporcionar prestaciones de seguridad social.

Si bien es cierto que actualmente existe una mayor participación del sector femenino en el mercado del trabajo, también lo es que su concentración se encuentra principalmente en sectores vulnerables y de baja productividad, donde, además, cultural y socialmente se le sigue designando como la responsable principal de las cargas domésticas; en otras palabras, esta combinación implica una sobrecarga de trabajo no remunerado que retrasa o limita su inserción laboral, además de invisibilizar la labor doméstica y generar condiciones precarias en materia laboral y de seguridad social, lo que conlleva a la perpetuación de la pobreza y dependencia de las mujeres de una protección social limitada a la asistencia social.

Como muestra de lo anterior, de acuerdo con la Comisión Económica para América Latina y el Caribe de las Naciones Unidas (CEPAL) las mujeres ocupan un tercio de su tiempo en el mercado laboral y dos terceras partes en el trabajo no remunerado; a diferencia de los hombres, cuya proporción es inversa, en ese mismo sentido en la región latinoamericana y del Caribe, en promedio 43.4% de las mujeres entre los 20 y los 59 años de edad identifican razones familiares como el embarazo, el cuidado de infantes y personas dependientes, trabajo doméstico o la prohibición de algún miembro de la familia como los principales motivos para no incorporarse al trabajo remunerado (CEPAL, 2016), por tanto, la distribución de las tareas domésticas entre hombres y mujeres sigue siendo abrumadoramente desigual. Las mujeres se encargan de 80% de las tareas domésticas, lo que limita su participación en la fuerza de trabajo (Organización Internacional del Trabajo, 2020, p. 54).

Es importante señalar que uno de los principales roles femeninos es el cuidado de las personas con algún grado de dependencia, ya sea remunerado o no, y conforme a las estadísticas de la CEPAL (2017), en las próximas décadas, a causa del proceso de envejecimiento de la población latinoamericana y del Caribe, se incrementará significativamente la carga del cuidado de personas adultas mayores, enfermas crónicas o con algún tipo de discapacidad, lo que

implicará una seria amenaza en la incorporación y toma de decisiones en la vida laboral y productiva de la mujer.

En el caso de México, la distribución total del trabajo para las mujeres de acuerdo con la Encuesta Nacional Sobre Uso del Tiempo (ENUT) del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), 30.9% corresponde al mercado laboral, en contraste con el 66.6% dedicado al trabajo no remunerado de los hogares y el 2.5% a la producción de bienes para uso exclusivo del hogar; a diferencia de los hombres, en que 68.9% del tiempo está destinado al mercado laboral, 27.9% para el trabajo no remunerado de los hogares y 3.1% a la producción de bienes para el uso exclusivo del hogar (INEGI, 2019).

De modo que, en congruencia con la citada encuesta (INEGI, 2019), los hombres dedican 9.8 horas más al mercado laboral y las mujeres reportan 24.5 horas más en el trabajo no remunerado de los hogares, con una participación de 48.0% en el mercado laboral, y los hombres de 76.1%; por lo que corresponde a las mujeres que cumplen una jornada completa de 40 horas o más en el mercado laboral le dedican adicionalmente un promedio de 32.7 horas a la semana en el trabajo no remunerado, que incluye trabajo doméstico, de cuidados, apoyo a otros hogares y voluntario, a diferencia de los varones, con 14.8 horas.

Lo anterior pone en evidencia la sobrecarga inequitativa de las horas de trabajo remunerado y no remunerado de las mujeres y de hombres, que representa una doble jornada de trabajo femenina y una incuestionable brecha de género que las coloca en desventaja respecto de los hombres, por lo que resulta imprescindible visibilizar esa realidad si se pretende transformar, y sin obviar además la crisis por el impacto del covid–19, que representó un retroceso de 18 años para las mujeres en su participación en el mercado laboral, en el que menos de una de cada dos mujeres se encontraba en la fuerza laboral (CEPAL, 2021).

Perspectiva de género y sistema pensionario femenino

Una de las teorías base de este artículo es la de Ángel Guillermo Ruiz Moreno, quien conceptualiza al derecho de la seguridad social como parte integrante del derecho social, a saber:

> El conjunto de normas legales y disposiciones reglamentarias de ellas emanadas, que a través de entes públicos *exprofeso* creados para ello por el Estado, se propone proteger a los sujetos previstos por el legislador en contra de contingencias sociales previamente establecidas en ley, mediante el otorgamiento de prestaciones en dinero (pensiones, subsidios o ayudas económicas) y en especie (servicios médicos, quirúrgicos farmacéuticos u hospitalarios, guarderías, prestaciones sociales, vivienda, etc.), que le resultan obligatorias a los Institutos aseguradores nacionales una vez se hayan satisfecho los requisitos de acceso exigidos para cada caso en particular y que, por ende, pueden incluso ser exigidos por los recipiendarios de dicho servicio público ante los tribunales jurisdiccionales; prestaciones todas ellas que coadyuvan a satisfacer necesidades básicas de salud, bienestar social, así como económicas, procurando mediante la solidaridad social que la persona humana alcance una existencia más digna y más justa (Ruiz, 2017, p. 53).

Consecuentemente, el principio de solidaridad se constituye en el eje rector del derecho de la seguridad social, que le brinda razón de existencia y coadyuva a dignificar la condición humana en los riegos inherentes a la propia existencia; prueba de lo anterior es la reforma constitucional de México del 10 de junio de 2011, en la que se reconoce al derecho a la seguridad social como un derecho fundamental en razón de la justificación de valores derivados de la dignidad humana y legitimados por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por la legislación y los instrumentos jurídicos internacionales ratificados por el Estado mexicano, incluidas las sentencias de la Corte Interamericana de los Derechos Humanos.

Sin embargo, los derechos no son válidos por su sola existencia, sino que resulta necesario el establecimiento de garantías que permitan el acceso efectivo a estos, y el derecho de la seguridad social no es la excepción; por tanto, es exigible a través de las garantías reconocidas para tales efectos, en

el entendido de que el Estado mexicano es el primer y último garante de este derecho, con base en diversos parágrafos de la Observación General Nº 19 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.[2]

En esa misma lógica, resulta pertinente continuar ahondando sobre el concepto de seguridad social; por ello citamos a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a saber:

> La protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que de no ser así ocasionaría la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por causa de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo o enfermedad laboral, desempleo, invalidez, vejez y muerte; y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las con hijos (Organización Internacional del Trabajo, 1995, p. 6).

Razón por la cual, y de acuerdo con la citada Observación General, el objetivo de la seguridad social es reducir y mitigar la pobreza, así como hacerle frente a la exclusión social, por ello los Estados están obligados a tomar todas las medidas suficientes y en su caso revisarlas, destinando hasta el máximo de sus recursos, con el objetivo de que las personas accedan a este derecho sin discriminación y garanticen un mínimo de derechos (Observación General No. 19, Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales).

No obstante, en correspondencia con las cifras del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (Coneval) de 2018 (Coneval, 2020), la persistencia de la falta de seguridad social se presenta en mayor medida en las mujeres y se ve cristalizada en la vejez, con 51% de población femenina que nunca ha cotizado en un sistema de seguridad social y 79% de población adulta mayor que nunca cotizó. Es menester señalar que con base en el

[2] La Observación General Nº 19, emanada del "Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales del Consejo Económico y Social de Naciones Unidas", regula a escala mundial el artículo 9º del "Derecho a la Seguridad Social" del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

mismo indicador esta brecha de género se ve ampliada a partir de la edad reproductiva de la mujer, toda vez que la conciliación del trabajo doméstico y de cuidados se intensifican en esta etapa.

Asimismo, en 2018 la participación económica de las mujeres de 25 a 44 años de edad sin hijas e hijos estuvo ubicada en 79%, mientras que de las madres fue de 61% (Coneval, 2020); lo que muestra la dificultad de inserción laboral de las mujeres con descendencia, prueba de lo anterior es que entre las principales dificultades relacionadas con la maternidad, de acuerdo con la CEPAL, se encuentran en:

- Reproducción del hogar casi exclusiva de las mujeres.
- Reticencia por los pagos de licencia de maternidad o por el remplazo de las trabajadoras durante su incapacidad.
- Incurrir en mayor ausentismo debido al rol de género que las ubica como las responsables del cuidado de quienes integran el hogar (CEPAL, 2016).

De modo que, sin la existencia de una pensión como elemento integrante de la seguridad social, se tenga como consecuencia la mendicidad y la pobreza femeninas ante algún infortunio socio–vital, tanto en la vejez como derivada de un accidente laboral o enfermedad, sea profesional o no; toda vez que no solo se les garantiza un ingreso en sustitución de su salario, sino también al acceso eficaz a un derecho fundamental que por su naturaleza es irrenunciable e inalienable, de ahí que la pensión sea el medio vital por el cual una persona pueda procurarse de una vida digna.

Por ello, resulta trascendental la perspectiva de género en la cuestión de las pensiones, dado que es ahí donde se visibilizan las desigualdades y las brechas de género en materia de seguridad social en el país, que innegablemente influyen en las condiciones para obtener pensiones dignas y gozar de seguridad económica. De manera específica identificamos los siguientes factores que inciden en limitar o sesgar el acceso a las mujeres a pensiones dignas, a saber:

▪*Semanas cotizadas o años de servicio a un régimen de seguridad social.* Las disparidades en la participación femenina en el mercado laboral, la maternidad y las interrupciones derivadas de la imposición de roles de género, como lo son el cuidado y las actividades domésticas, impactan de manera directa en el cumplimiento de cotizaciones mínimas para lograr el derecho a una pensión o para los efectos del cálculo de esta.

▪*Incremento en la esperanza de vida.* Las mujeres tienen una esperanza de vida superior a la del varón,[3] lo que es considerado al momento de calcular el monto de las pensiones, principalmente en los regímenes de capitalización individual con la participación de las Administradores de Fondos para el Retiro (Afore), consiguientemente, en el supuesto de que el varón y la mujer hayan logrado la misma cantidad de tiempo cotizado e incluso hayan aportado la misma cantidad de recursos económicos, la mujer tendrá una pensión inferior en razón de su esperanza de vida, lo que evidentemente desorienta en un sistema de justicia social.

▪*Condiciones laborales precarias e informalidad.* Tal como se demostró en el presente artículo, las mujeres se encuentran segregadas en mayor medida en la economía informal, lo que implica la falta de aseguramiento en un sistema de seguridad social o el logro de condiciones laborales precarias o inferiores en relación con los varones, ya porque la relación laboral sea de naturaleza informal o porque no existe subordinación, aun cuando exista una participación directa e indirecta en la economía del país.

▪*Un sistema de seguridad social sesgado de discriminación.* Podemos observar en gran parte de la legislación de seguridad social mexicana elementos discriminatorios basados en el género, como la edad, el tiempo de cotización y los requisitos que resultan desfavorables para las mujeres al pretender obtener prestaciones en los regímenes de seguridad social[4] y sin considerar los tipos de trabajo y estilos de vida

[3] En 2022 la esperanza de vida para las mujeres es de 78 años y para los hombres de 72 años (INEGI, 2023)

[4] Prueba de lo anterior son los requisitos para obtener a una pensión de viudez a cargo del beneficiario de la asegurada, presentes en la mayoría de las legislaciones de seguridad social en el país.

de las mujeres que, teniendo en cuenta estos roles de género, realizan doble jornada laboral, tanto en el hogar como en el mercado laboral formal o informal.

▪*Dependencia femenina a la asistencia social.* Frente a la ausencia de protección del derecho de la seguridad social, la opción para las mujeres es el acceso a programas sociales de naturaleza discrecional a cargo de la administración pública, relegando nuevamente su autonomía económica a cargo de otros y prescindiendo de la generación de derechos por ellas mismas.

Finalmente, dado que, como lo señala Cristóbal Molina, "no hay sistema de pensiones, en todo tiempo y lugar, 'neutral', 'ciego' o 'inocente' para la igualdad de género, pues tiene un papel muy significativo, sea en la creación de las desigualdades de género, a menudo estrictas discriminaciones, sea en su corrección" (Molina, 2020, p. 5), la perspectiva de género en el sistema de seguridad social en México, específicamente por lo que ve al acceso de pensiones, está obligado bajo la lógica de la justicia social a visibilizar y abordar las desigualdades y brechas de género existentes, considerando los rasgos y contextos específicos de las mujeres, los cuales, evidentemente, resultan diferentes respecto de los de los varones; consecuentemente, mientras los roles de género continúen arraigados en la sociedad mexicana, la igualdad formal y material en las condiciones laborales y el acceso al empleo formal y decente, así como a los sistemas de seguridad social justos y sostenibles, seguirá siendo una utopía para la realidad femenina en el país.

Referencias bibliográficas

Calvillo Barragán, Stephanie (2021). *La portabilidad de derechos pensionarios. Desafíos y propuestas para la seguridad social mexicana*, México. Tirant Lo Blanch.

CEPAL (2016). Autonomía de las mujeres e igualdad en la agenda de desarrollo sostenible, Santiago. Disponible en: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40633/4/S1601248_es.pdf

CEPAL (2017). Estrategia de Montevideo para la implementación de la agenda regional de Género en el marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030. Disponible en: http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/41011/S1700035_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y

CEPAL (2021). La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad. Disponible en: https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/61479b27-0784-4fa1-ba56-e8887c5651cd/content

Coneval (2018). Evaluación Estratégica de protección social en México. Disponible en: https://www.coneval.org.mx/InformesPublicaciones/Documents/Evaluacion-Estrategica-Proteccion-Social-segunda-edicion.pdf

Coneval (2020). Pobreza y género en México: Hacia un sistema de indicadores información 2008–2018. Disponible en: https://www.coneval.org.mx/Medicion/mp/Documents/Pobreza%20y%20Género/2008-2018/Sintesis%20ejecutiva%20pobreza%20y%20genero%202008-%202018.pdf

Convenio 102 sobre la seguridad social (norma mínima) de la Organización Internacional del Trabajo. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=normlexpub:12100:0::no::P12100_ilo_code:C102

Declaración Universal de los Derechos Humanos. Disponible en: https://www.ohchr.org/es/universal-declaration-of-human-rights

INEGI (2019). Encuesta nacional sobre uso del tiempo. Disponible en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enut/2019/doc/enut_2019_presentacion_resultados.pdf

INEGI (2023). Esperanza de vida. Disponible en: https://cuentame.inegi.

org.mx/poblacion/esperanza.aspx

Mendizábal Bermúdez, G. (2007), "¿Discrimina la seguridad social a las mujeres?". *Revista Latinoamericana de Derecho Social*. Disponible en: https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/view/9497/11531

Molina Navarrete, Cristóbal (2020). "Brechas de género y sistema español de seguridad social: Balance crítico y algunas propuestas de corrección" *Iqual. Revista de género e igualdad*, 3.1–26, p. 5.

ONU Consejo Económico Social, Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Observación General No. 19. Disponible en: https://www.refworld.org.es/publisher,cescr,general,,47d6667f2,0.html

OIT (2001). Informe VI Seguridad Social, temas, retos y perspectivas, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, p. 70.

OIT (2021). Informe sobre la protección social 2020–2022, Ginebra. Disponible en: https://www.ilo.org/secsoc/information-resources/publications-and-tools/books-and-reports/wcms_842103/lang--es/index.htm

OIT (2020). Perspectivas Sociales del Empleo en el Mundo – Tendencias 2020, Ginebra, p. 54. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_757163.pdf

OIT. Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202). Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=normlexpub:12100:0::no::P12100_instrument_id:3065524

OIT (1995) Seguridad Social: Guía de educación Obrera. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, p. 6.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Disponible en: https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights

Peces Barba, Gregorio (2009). *Lecciones de Derechos Fundamentales*. Dykinson, 2009.

Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Disponible en: https://www.oas.org/dil/esp/Protocolo%20Adicional%20a%20la%20Convenci%C3%B3n%20Americana%20sobre%20Derechos%20Humanos%20en%20Materia%20de%20Derechos%20Econ%C3%B3micos,%20Sociales%20y%20Culturales%20Protocolo%20de%20San%20Salvador%20Republica%20Dominicana.pdf

Ruiz Moreno, Ángel Guillermo (2017). *Nuevo derecho de la seguridad social,* 14ª ed., Porrúa, p. 53.

análisis plural

doi: 10.31391/ap.vi5.88 Recepción: 24-09-2023 Aprobación: 10-10-2023

Maternidad: derecho humano laboral después del parto

Centro de Reflexión y Acción Laboral (CEREAL)
organizacion@cereal.mx

Centro de Reflexión y Acción Laboral (2023). Maternidad: derecho humano laboral después del parto. Análisis Plural, (5).

RESUMEN:

La maternidad en el ámbito laboral es un derecho humano fundamental que se debe garantizar en todos los sectores laborales sin excepción. Para poder ejercer este derecho existe una realidad innegable que probablemente lo limite, pero también existe un conjunto de leyes que lo protegen, tanto la Ley Federal del Trabajo como la Ley del Seguro Social. Para poder tener noción de algunos casos de aplicación de este derecho se cuenta con una encuesta que se aplicó a algunas madres trabajadoras de la industria electrónica y del sector educativo.

ABSTRACT:

The protection of maternity in the workplace is a fundamental human right that must be guaranteed in all work sectors, without any exceptions. In order to exercise this right, it is undeniable that there exists a reality that may impede its exercise. However, there are also a set of laws that safeguard it, namely the Labor Federal Law and the Social Security Law. A survey was applied to working mothers in the electronics industry and the educational sector to get an idea of some cases of applying this right.

Palabras clave:

licencia de maternidad, madres trabajadoras, derechos humanos laborales, centro de trabajo, Instituto Mexicano del Seguro Social.

Keywords:

maternity license, worker mothers, Labor Human Rights, workplace, Mexican Social Security Institute

Introducción

El propósito de este artículo es dar cuenta, desde los datos sobre la realidad de las condiciones para el ejercicio del derecho de maternidad y desde la mirada de algunas mujeres madres trabajadoras, principalmente de la industria electrónica, sobre la forma como se ejerce el derecho de maternidad. Que forma parte de los Derechos Humanos Laborales (DHL), tanto en los espacios de trabajo como en las instancias encargadas de llevar a cabo el proceso de parto de las mujeres embarazadas. Se busca entender y mostrar cuáles son las barreras y los obstáculos que violentan el derecho de la maternidad en su pleno ejercicio.

El Centro de Reflexión y Acción Laboral (CEREAL) entiende que la simbiosis que se forma entre madre e hijas/os es de vital importancia desde la gestación, el parto y la crianza, de ahí la importancia de poner el énfasis en las condiciones laborales existentes en los centros de trabajo, con la esperanza de garantizar no solamente el derecho de las mujeres a ser madres, sino de las madres trabajadoras a ejercer una maternidad digna, en ambientes laborales sanos y seguros, durante todo el periodo de vida laboral.

Datos sobre las mujeres trabajadoras en México y en Jalisco

El número de madres trabajadoras en México es alto, según datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) en 2017, de los 48 millones de mujeres mayores de 15 años, 32.5 millones de ellas habían sido madres. Para el 10 de mayo de 2022, según el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), de las 56 millones de mujeres en México, 38 millones de ellas se identificaron como madres. (Instituto Nacional de las Mujeres, 2018).

En julio de 2023 Jalisco reportó 1 millón 981 mil 146 empleos registrados en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), de los cuales la industria de la transformación, donde se encuentra la industria electrónica que CEREAL acompaña, mantenía 520 mil 186 empleos formales registrados en el IMSS. De la cifra anterior, el subsector de la fabricación y ensamble de maquinaria, equipos, aparatos y accesorios y artículos eléctricos, electrónicos y sus partes representaban el 14.83%, con 77 mil 143 personas trabajadoras registradas en el IMSS (Dirección de Información Estadística Económica y Financiera, 2023).

Según información del Instituto de Información Estadística y Geográfica de Jalisco (IIEG), en el estado de Jalisco se tiene una proyección de población femenina para mediados de 2023, del Consejo Nacional de Población (Conapo), de 4 millones 384 mil 506. En la información del IV trimestre de 2021 de la ENOE, se tiene un registro de 1 millón 573 mil 197 mujeres trabajadoras, de las cuales 994 mil 577 son madres. De este sector importante, 45 mil 331 no reciben ingresos, además de existir menor nivel educativo en las madres trabajadoras respecto de las mujeres trabajadoras sin hijos y una diferencia salarial importante según esta condición (Instituto de Información Estadística y Geográfica, 2023).

La Ley Federal del Trabajo (LFT) y la maternidad

Los artículos del 164 al 172 del capítulo quinto de la LFT están relacionados con el trabajo de las mujeres y tienen como propósito fundamental la protección de la maternidad de trabajadoras con responsabilidades familiares para asegurar la igualdad de trato y oportunidades. Según esta ley, durante el periodo de gestación y de embarazo, cuando el ejercicio del trabajo signifique un riesgo y ponga en peligro la salud de la mujer y del producto, no se podrá utilizar su trabajo, pero tampoco se podrá perjudicar su salario, prestaciones y derechos de quienes están en esta condición (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2019).

Las mujeres trabajadoras en periodos de gestación o lactancia no deben trabajar cuando haya declaratoria de pandemias, como la pasada pandemia de covid–19, afectando su salario, prestaciones y derechos. Son derechos de las madres trabajadoras no realizar esfuerzos que pongan en peligro su salud y la gestación del bebé o que puedan alterar su estado psíquico y nervioso. Las restricciones consisten en "levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo" (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2019).

La licencia de maternidad consta de seis semanas previas y posteriores al parto con goce de sueldo del 100%, conservando el derecho al reparto de utilidades durante este periodo. El descanso se podrá extender a ocho semanas después del parto, presentando un certificado médico, por alguna razón de discapacidad o atención médica hospitalaria del recién nacido. La ley da la posibilidad de prorrogar el descanso el tiempo que sea necesario por causa de embarazo o parto, pagándose únicamente el 50% del salario en un periodo no mayor a 60 días (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2019).

Para el periodo de lactancia, una vez que se hayan reincorporado a su trabajo, se tendrán dos descansos de media hora cada uno para alimentar al bebé

en un lugar adecuado e higiénico designado por la empresa, por un periodo máximo de seis meses. De no haber condiciones por parte de la empresa, la jornada de trabajo se podrá reducir una hora. Se tendrá derecho a regresar al puesto de trabajo desempeñado durante un año, después de haberse ausentado por licencia de maternidad. La antigüedad del periodo del embarazo pre y postnatal se respetará en cualquier caso (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2019).

Las madres tendrán derecho a la licencia referida en el artículo 140 bis de la Ley del Seguro Social (LSS) para atender a hijas e hijos que nazcan con padecimientos. El servicio de guardería será prestado por el IMSS, como más adelante se detalla. En caso de adopción, las madres trabajadoras tendrán derecho a licencia de adopción de seis semanas con goce de sueldo después de recibir al infante. Es un derecho de las madres trabajadoras contar con sillas suficientes en sus espacios de trabajo (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2019).

La LSS y la maternidad

Para garantizar la prestación de maternidad, tanto la empresa, como el Estado y la persona trabajadora tienen que poner un porcentaje que cubrirá la cuota del seguro de enfermedades y maternidad. Las mujeres trabajadoras aseguradas tienen el derecho de recibir durante el embarazo, en el alumbramiento y en el puerperio asistencia obstétrica, ayuda en especie por seis meses para lactancia, dos descansos por día de media hora cada uno o uno extraordinario de una hora para amamantar al bebé o extraer la leche materna en un lugar adecuado o higiénico. Estos derechos comienzan con la certificación de estado de embarazo, en el que se señalará la fecha probable de parto con el objetivo de calcular los 42 días anteriores al parto para ejercer la licencia de maternidad (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2023).

Durante el embarazo y el puerperio (etapa posterior al parto), la madre trabajadora asegurada tendrá derecho a un subsidio económico en dinero del 100% de su último salario base de cotización (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2023), por lo que es importante que las empresas registren todas las prestaciones que reciben las personas trabajadoras: bonos, tiempo extra, etc., para que el salario base de cotización refleje lo que realmente perciben. Este subsidio será por 42 días anteriores al parto y 42 días posteriores al mismo.

La trabajadora certificada en estado de embarazo puede pedir que se le emita un certificado único de incapacidad por 84 días, desde el inicio de la incapacidad, el cual será pagado en una sola exhibición (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2023). Es muy importante para las madres trabajadoras que tienen dos empleos con distinto salario base de cotización verificar con el IMSS que la incapacidad esté registrada con el salario más alto, ya que el Instituto, en estos casos, registra las incapacidades con el salario más bajo.

Los requisitos para validar el subsidio del 100% son: tener cubierto 30 semanas cotizadas en un periodo de tiempo de 12 meses anteriores al inicio del pago del subsidio; que el embarazo y la fecha probable de parto estén certificadas por el IMSS; que la madre trabajadora no realice trabajos remunerados durante los periodos de incapacidad anteriores y posteriores al parto. Al nacer el bebé, la madre trabajadora tiene derecho a una canastilla y a los servicios de guardería, que implican la custodia de los hijos durante la jornada laboral. Este servicio se proporcionará desde la edad de 43 días y hasta que el menor cumpla cuatro años (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2023).

Las madres trabajadoras aseguradas podrán pedir una licencia de uno a 28 días para aliviar el dolor y para cuidados paliativos, de hijas o hijos de hasta 16 años que hayan sido diagnosticados por el IMSS con cáncer de cualquier tipo, y podrán expedirse tantas licencias como sea necesario hasta por tres

años sin exceder 364 días en estos tres años. A las madres trabajadoras aseguradas que tengan 30 semanas cotizadas en un periodo de 12 meses anteriores al diagnóstico o 52 semanas cotizadas antes del inicio de la licencia, se les otorgará un subsidio del 60% de su último salario base de cotización para que puedan ausentarse de su trabajo (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2023).

La realidad para el ejercicio del derecho de maternidad

A finales de 2022 Jalisco contaba con 784 mil 341 mujeres aseguradas en el IMSS y la demanda potencial para el servicio de guarderías fue de 180 mil 351 mujeres aseguradas con hijas o hijos de entre los 43 días a los cuatro años. La realidad era que las guarderías del IMSS sólo podían atender al 9.3% de ellas, dejando sin lugar en las guarderías al 87% de las madres con hijas o hijos en edad de ser atendidos. El número de madres beneficiarias al cierre de 2022 fue de 12 mil 103 (Dirección de Información Estadística Económica y Financiera, 2023ª).

Para atender la demanda de personas aseguradas, entre ellas, madres trabajadoras, en el estado de Jalisco el IMSS cuenta con 107 Unidades Médicas Clínicas, 23 Unidades Médicas Hospital, 1 Delegación, 7 Subdelegaciones, 31 Módulos de atención distribuidos en Hospitales, Subdelegaciones y Unidades de Medicina Familiar, y 95 Servicios de Guardería (Directorios IMSS, 2023).

Según datos del IIEG, al cierre de 2022 había en Jalisco 95 guarderías del IMSS, pero únicamente cinco de ellas eran de prestación directa, administradas por el IMSS para la atención de hijas e hijos de su propio personal, y las restantes eran subrogadas, es decir, administrados por particulares con quienes tiene suscrito un contrato o convenio con el IMSS para prestar sus servicios a las personas trabajadoras afiliadas. Teniendo presente el número de madres trabajadoras y la cantidad de guarderías disponibles para su servicio, es clara la insuficiencia de guarderías.

Por otro lado, la distribución de las guarderías según la densidad de población es un factor importante, pensando en municipios como Tlajomulco, cuarto municipio con mayor número de personas aseguradas, después de Guadalajara, Zapopan y Tlaquepaque. Tlajomulco tiene una alta concentración de personas trabajadoras del sector manufacturero, específicamente de la industria electrónica que CEREAL atiende, en tanto que Guadalajara cuenta con 38 guarderías para 678 mil 742 personas aseguradas, Zapopan con 24 para 455 mil 222 y Tlaquepaque con seis para 127 mil 144; Tlajomulco sólo tiene una guardería para atender a 111 mil 322 personas aseguradas (Dirección de Información Estadística Económica y Financiera, 2023ª).

Sumado a la alta demanda, la escasez de guarderías y la distribución de éstas, no todas las personas trabajadoras afiliadas al IMSS pueden optar por este beneficio, ya que está delimitado a madres trabajadoras, padres trabajadores viudos o divorciados, o quienes tienen derechos de patria potestad y tutela de menores de edad (IMSS, 2022). Las madres trabajadoras pueden esperar del servicio de guarderías del IMSS "aseo, alimentación, cuidado de la salud, educación y recreación, en apego al principio del interés superior de la niñez, en condiciones de igualdad, respeto y ejercicio pleno de sus derechos, con calidad, calidez e inclusión de la niñez con discapacidad" (IMSS, 2023ª).

La atención que ofrece el IMSS

El IMSS emitió un tríptico llamado "atención amigable durante el embarazo, trabajo de parto y parto". Respecto al control del dolor recomienda métodos alternativos, como aromaterapia, masajes, ejercicios físicos y de respiración. Durante el trabajo de parto el personal de salud deberá de alentar a caminar y moverse, con apoyo de un acompañante. Durante el trabajo de parto podrá estar acompañada por la persona que elija para recibir apoyo físico y

emocional, alentar a moverse, ofrecer alimentos ligeros y líquidos, ayudarla a manejar el dolor y la ansiedad, darle palabras de aliento, recibir masajes relajantes que ayuden a aliviar las molestias.

Si todo sale bien en el trabajo de parto las madres podrán beber licuados claros o comer alimentos ligeros, indicados por el personal de salud. Durante el control prenatal, trabajo de parto y parto, el personal de salud deberá realizar acciones que permitan un parto lo más natural posible, evitando procedimientos rutinarios, como inducir o acelerar el parto, usar medicamentos, realizar cesárea, a menos que ello sea indispensable, previa valoración médica.

Resultados de la encuesta sobre el ejercicio del derecho de maternidad

El CEREAL realizó un sondeo utilizando el formato de una encuesta de 34 reactivos cerrados y fue respondido por seis madres trabajadoras de dos sectores laborales distintos, el sector educativo y el sector manufacturero de la electrónica, la mayoría de ellas perteneciente a la industria electrónica del estado de Jalisco. Lo que se buscó con la encuesta fue tener un panorama general de los distintos ámbitos de la vida de las madres trabajadoras en el ejercicio de su derecho a la maternidad.

Llama la atención que cinco de las seis madres encuestadas dijeron llevar a cabo la mayor parte de las tareas domésticas y de cuidado, con ayuda de hijas, madres y abuelas, principalmente, lo que refuerza las condiciones de sobrecarga de trabajo por dobles jornadas y mantiene el *statu quo* sobre la desigualdad de género. Tres de ellas se identificaron como madres solteras.

Sobre sus experiencias de embarazo, las encuestadas dijeron estar registradas bajo el régimen obligatorio del IMSS; cinco de ellas llevaron su labor de parto en una clínica afiliada al IMSS y cuatro de ellas tuvieron su parto por cesárea. De las cinco, sólo una mencionó no conocer los derechos y

prestaciones con las que cuenta; tres dijeron que su empresa no les proporcionó ninguna información sobre los requisitos para llevar a cabo los trámites que aseguraran sus derechos y prestaciones en el IMSS.

Pese al conocimiento que tienen sobre los derechos de maternidad, dos de ellas mencionaron no poder ejercer los dos descansos por día de media hora para alimentar a su bebé, ni contar con espacios higiénicos, privados y seguros en su centro de trabajo para ese fin. Tres madres no ejercieron el derecho de la canastilla con artículos de cuidado para los recién nacidos, y sólo una no ejerció el derecho de guardería. Las cinco mamás recibieron atención médica durante su embarazo y el descanso por licencia de maternidad de 84 días con goce de sueldo. Solamente una madre mencionó haber tenido algún impedimento por parte del IMSS para exigir algunos de los derechos antes mencionados.

Sobre las recomendaciones listadas en el protocolo de salud de la Organización Mundial de la Salud al momento de la labor de parto, cuatro de las madres que llevaron su labor de parto en el IMSS no tuvieron la posibilidad de elegir la postura para dar a luz a su bebé, ni les administraron algo para prevenir o controlar la hemorragia posparto.

Tres madres mencionaron no haber tenido la posibilidad de elegir ningún tipo de anestesia durante el trabajo de parto, tampoco utilizaron bajo su consentimiento relajación muscular progresiva, masajes, compresas de agua caliente o algún otro medio para disminuir lesiones nerviosas de pelvis, vejiga e intestinos; no les administraron ningún medicamento para que no se retrasara la labor de parto, ni fueron alentadas a seguir el impulso de pujar en la fase de expulsión del bebé; no tuvieron a su bebé durante la primera hora para estrechar los vínculos afectivos, disminuir el riesgo de hipotermia y estimular la lactancia, y el personal de salud no esperó 24 horas para poder bañar al bebé.

Las cinco madres estuvieron de acuerdo en que la atención en la clínica del IMSS fue respetuosa, digna, confiable y privada; tuvieron buena comunicación con el personal médico, recibieron apoyo continuo durante el trabajo de parto y posterior a él, participaron en la toma de decisiones sobre el manejo del dolor, el trabajo de parto, la posición del bebé y la necesidad de pujar; mencionaron que el personal médico utilizó oxitocina o cesárea para atender el parto y evaluaron el tamaño de su pelvis en las revisiones de rutina que tuvieron. Sólo dos madres mencionaron que no estuvieron hidratadas ni consumieron alimentos antes y después de su trabajo de parto.

En general, las cinco madres valoraron su experiencia en el IMSS como aceptable, buena y excelente. Respecto de la mamá que atendió su parto en una clínica no afiliada al IMSS tuvo una experiencia similar a las madres que la realizaron en esa institución, de manera que no hubo diferencia significativa en el grado de atención o en las omisiones de ambas instancias hospitalarias.

La igualdad sustantiva en el lugar de trabajo

Llama la atención que cinco de las seis madres encuestadas mencionaron haber sido cuestionadas al momento de la entrevista de trabajo sobre la existencia de embarazo o intenciones de embarazarse posteriormente. Respecto a la licencia de maternidad para quienes quieren ejercer el derecho de adopción, sólo una trabajadora mencionó que su centro de trabajo otorga esta licencia, las demás dijeron no saber.

Por otro lado, relacionado con el derecho que tienen las madres para reincorporarse a su puesto de trabajo después de la licencia de maternidad, cuatro mencionaron que su centro de trabajo respetó el puesto que desempeñaban antes de la licencia, mientras que dos dijeron que su centro de trabajo no respetó el regreso a su puesto de trabajo anterior a la licencia de maternidad.

Curiosamente, las empresas que bloquearon este derecho fueron empresas del sector electrónico. En ningún caso la licencia de maternidad significó para las madres que la ejercieron una afectación en la antigüedad en su trabajo.

Discriminación y violencia

En cuestiones de discriminación, tres de las madres trabajadoras encuestadas dijeron haberse sentido discriminadas por ser mujeres, por su estado de embarazo y una por maternidad, por lactancia y por edad. Sobre el conocimiento de instancias en dónde denunciar la discriminación y la violencia laboral contra las madres embarazadas y en proceso de lactancia, tres mencionaron saber dónde realizar la denuncia, mientras que las otras tres dijeron no tener conocimiento. De las tres que dijeron tener conocimiento sobre instancias de denuncia, sólo dos identificaron al Instituto Nacional de la Mujeres, una identificó a la Comisión Estatal de Derechos Humanos de Jalisco y otra a la Comisión Nacional de Derechos Humanos.

Brechas salariales

En términos de percepciones salariales, únicamente una madre trabajadora de la electrónica, con puesto de diagnóstico, dijo que el salario que recibe le alcanza para cubrir todas las necesidades que dicta la ley para una vida familiar digna, en tanto que las otras cinco madres trabajadoras dijeron tener muchas dificultades para cubrir las necesidades personales y de sus hijas e hijos, específicamente la canasta básica. Tanto trabajadoras de la educación como de la industria electrónica tienen dificultades para cubrir sus necesidades básicas. Ninguna de las madres trabajadoras encuestadas tiene la posibilidad de generar ahorros con el salario que percibe.

Familia, profesión y hogar

Sobre la existencia de protocolos, políticas o mecanismos para la protección, la atención y el respeto a las mujeres que tienen a su cargo tareas de cuidado,

cuatro expresaron no tener ninguno de ellos en su espacio de trabajo; una mencionó no saber de la existencia de éstos y otra madre trabajadora dijo que en su centro de trabajo sí cuenta con estos elementos. Cinco de las seis encuestadas dijeron que en su trabajo no les importa la condición familiar que tienen como madres trabajadoras.

Durante el horario de trabajo, sólo dos madres trabajadoras mencionaron hacer uso de la guardería como la opción para dejar a sus hijas e hijos, tres dijeron que los dejan con familiares y dos que los dejan con amistades. Solamente la mitad de las madres encuestadas tiene la posibilidad de asistir a actividades escolares de sus hijas e hijos; cuatro dijeron tener la posibilidad de estar al tanto de sus hijas e hijos, mientras que cinco dijeron sí poder atender las necesidades familiares.

Una de las principales razones por las cuales no se logra la igualdad de género en los espacios de trabajo y en los hogares es la falta de capacitación y conciencia sobre la importancia del reparto de las responsabilidades de cuidado y trabajo doméstico. Los centros de trabajo contribuyen poco en el combate a esta dinámica, pues sólo una madre trabajadora mencionó el esfuerzo de su centro de trabajo para capacitar sobre la importancia del reparto de las responsabilidades de cuidado y trabajo doméstico; dos madres dijeron que su centro de trabajo hace esfuerzos para otorgar prestaciones en especie o en dinero por ser madres de familia. Sobre la flexibilidad de horarios para mujeres madres de familia, solamente tres madres dijeron tener esta posibilidad y dos de ellas dijeron que su centro de trabajo hace esfuerzos para otorgar esta posibilidad a hombres padres de familia.

Conclusión

Para el CEREAL resulta igualmente importante la protección del derecho de maternidad digna porque forma parte inherente de los 10 DHL que promueve y

defiende. Una de las características fundamentales de estos derechos es la integralidad, de manera que, si uno se quebranta, los otros también se ven afectados. Otra característica es que son los mínimos indispensables para satisfacer las condiciones básicas para que una persona y su familia puedan vivir con dignidad. Una tercera característica es que son progresivos, es decir, están en constante cambio y surgimiento de nuevas necesidades y aspiraciones.

De ahí la importancia que el CEREAL da a las experiencias de las personas trabajadoras y a las condiciones existentes para el ejercicio de los DHL. Lo mismo pasa con la maternidad, es necesario partir de la realidad instalada y de las experiencias que se dan en las relaciones que se establecen entre las mujeres madres trabajadoras y las instancias relacionadas con el ámbito laboral que garantizan este derecho.

Como es sabido, todas las personas asalariadas que laboran bajo un esquema de trabajo presencial dedican buena parte del día y de su vida activa en centros de trabajo, de lo cual se desprende una segunda relación de simbiosis, no tan importante como la de una madre con sus hijos e hijas, pero sí importante, pues de eso depende la supervivencia, la seguridad humana, la salud y tantas otras cosas, que si no se garantiza o si se violenta se convierte en obstáculo para el ejercicio de los derechos y de la dignidad de las personas madres trabajadoras.

Referencias

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, S. G. (2019). Ley Federal del Trabajo. Gob.mx. https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, S. G. (2023). Ley del Seguro Social. Gob.mx. https://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/leyes/LSS.pdf

Día Internacional de la Mujer. (2022). Ficha informativa, 4 de marzo de 2022. Gob.mx. https://iieg.gob.mx/ns/wp-content/uploads/2022/03/D%C3%ADa-Internacional-de-la-mujer-2022-1.pdf

Dirección de Información Estadística Económica y Financiera, I. (2023a). Boletín Económico Mensual de agosto de 2023. Gob.mx. https://iieg.gob.mx/ns/wp-content/uploads/2023/09/Boletin-Economico-IIEG-agosto-20230901.pdf

Dirección de Información Estadística Económica y Financiera, I. (2023b). Boletín Económico Mensual de enero de 2022. Gob.mx. https://iieg.gob.mx/ns/wp-content/uploads/2023/02/Boletin-Economico-IIEG-enero-20230201.pdf

Directorios IMSS. (2023). Gob.mx. https://www.imss.gob.mx/directorio

García, A. V. (2022, febrero 1). Discriminación laboral por embarazo, una forma de violencia. *El Financiero*. https://www.elfinanciero.com.mx/opinion/annayancy-varas/2022/02/01/discriminacion-laboral-por-embarazo-una-forma-de-violencia/

González Ruiz, V., Díaz Barreiro Castro, R., & Pérez Hernández, C. (Eds.). (2021). La discriminación laboral por embarazo. Early Institute. https://www.earlyinstitute.org/discriminacion-laboral-por-embarazo/, 90.

IMSS. (2022, julio 4). Guardería IMSS ¡INSCRIPCIÓN! ¡En Línea y Requisitos! Clínicas IMSS; Mi blog. https://clinicasimss.com.mx/guarderias-imss-inscripcion-y-requisitos/

IMSS. (2023a). Descripción del servicio de guardería. Gob.mx. https://stigi.imss.gob.mx/Reports/DESCRIPCION_SERVICIO.pdf

IMSS. (2023b 6). Directorio de Guarderías. Gob.mx. http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/guarderias/directorio-guarderias-2023.pdf

Instituto de Información Estadística y Geográfica, I. (2022). El embarazo

adolescente en Jalisco 2010–2021. Gob.mx. https://iieg.gob.mx/ns/wp-content/uploads/2022/02/EmbarazoAdolescenteJalisco2010-2021.pdf

Instituto de Información Estadística y Geográfica, I. (2023). Día Internacional de la Mujer 2023. Gob.mx. https://iieg.gob.mx/ns/wp-content/uploads/2023/03/D%C3%ADa-Internacional-de-la-mujer-2023.pdf

Instituto Nacional de las Mujeres. (2018). Las Madres en Cifras. gob.mx. https://www.gob.mx/inmujeres/articulos/las-madres-en-cifras

(2023a). Org.mx. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2023/EAP_8M2023.pdf

(2023b). Org.mx. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2023/EAP_10May023.pdf

doi: 10.31391/ap.vi5.93 *Recepción: 25-10-2023* *Aprobación: 28-11-2023*

Género y trabajo. Encuadres contemporáneos en discusión

Alicia Daniela Jiménez Rodríguez
ITESO
djimenez@iteso.mx
ORCID: 0009-0007-1450-839X

Eloísa Delgadillo Rosas
ITESO
eloisadelgadillo@iteso.mx
ORCID: 0009-0005-8586-9702

Ana Paola Aldrete González
ITESO
aaldrete@iteso.mx
ORCID: 0000-0003-1031-8840

Jimenez, A. et al. (2023). Género y trabajo. Encuadres contemporáneos en discusión. Análisis Plural, (5).

RESUMEN:

En este texto se presentan notas sobre algunos marcos contemporáneos que pueden complejizar el abordaje de la intersección entre género y trabajo. Posteriormente, se articulan algunas perspectivas multidisciplinarias y críticas que nos permitirán integrar la deuda como un dispositivo clave en el mundo laboral del sistema capitalista neoliberal, en esta convergencia. Por último, un brevísimo análisis de las relaciones que se establecen cuando se enuncia mujer, género y violencia, a partir del texto de la Ley Federal del Trabajo mexicana.

ABSTRACT:

The text provides some notes on contemporary frameworks that can complexity to the approach to the intersection between gender and work. Subsequently, some critical perspectives are outlined to integrate debt as an apparatus within the labor domain of the neoliberal capitalist system, within this convergence. Finally, a concise analysis is conducted on the relationships that arise when discussing woman, gender, and violence, drawing from the text of the Mexican Federal Labor Law.

Palabras clave:

género, trabajo, perspectivas teóricas, transformación

Keywords:

gender, labor, theoretical perspectives, transformation

Introducción

Somos contemporáneas de un periodo de transformación del mundo del trabajo. Este contexto nos desafía a estudiarlo desde una perspectiva multidisciplinaria y crítica; a examinarlo desde diversas dimensiones: subjetividades, condiciones materiales, formales e institucionales que favorezcan la igualdad en clave de justicia social. Incluso, podemos concebirlo como un poliedro, que supone un conjunto integral, aun reconociendo sus partes individuales, ya sean cuadrados o triángulos o ángulos y aristas.

Es decisivo comenzar por reconocer que el trabajo no se limita a una mera práctica económica, sino que constituye una trama compleja de ámbitos imaginarios y valores dominantes. Incluye la (re)producción de subjetividades, relaciones y prácticas físicas, afectivas y cognitivas, manteniendo la posibilidad de extrañarnos, de descolocar o desplazar su centralidad en nuestra vida cotidiana, basada en la premisa de que "necesitamos trabajar para ganarnos la vida". En este sentido, podría ser viable no sólo pensarlo como un lugar de dominación, sino también visualizarlo como un espacio político, con posibilidades y alternativas. Y, para añadir complejidad a este desafío, hay que tomar en cuenta la dimensión de clase en esta reflexión (Weeks, 2020).

Ahora bien, el objetivo principal de este artículo es presentar notas sobre algunos de los marcos contemporáneos que pueden complejizar el abordaje

de la intersección entre género y trabajo. Más adelante, se articulan perspectivas críticas que permitirán integrar la deuda como dispositivo clave en el mundo laboral del sistema capitalista neoliberal en esta convergencia. Por último, se presentará un análisis breve de las relaciones que se establecen cuando se enuncia mujer, género y violencia, a partir del texto de la Ley Federal del Trabajo mexicana.

Género y trabajo: notas sobre marcos contemporáneos

La relación entre género y trabajo ha sido objeto de extensos análisis y debates durante décadas. A medida que las concepciones de género evolucionan, nuestra comprensión de cómo este influye en la participación y las dinámicas laborales también se transforma. En este apartado se exploran algunas notas acerca de enfoques contemporáneos de género y trabajo, con el propósito de analizar cómo estas perspectivas pueden contribuir a definir y configurar la manera en que concebimos y abordamos esta intersección en las sociedades modernas.

Para empezar, la teoría de la interseccionalidad emerge como una perspectiva fundamental para abordar la complejidad de las realidades sociales, las personas y sus experiencias humanas. Kimberlé Crenshaw (1989), quien acuñó el concepto, define la interseccionalidad como “el fenómeno por el cual cada individuo sufre opresión u ostenta privilegio con base en su pertenencia a múltiples categorías sociales” (Crenshaw, 1989). La autora enfatiza que las desigualdades no pueden ser consideradas como entidades independientes: género, raza, clase social y orientación sexual están intrínsecamente enlazados y configuran el encuentro con “el otro”. Esta perspectiva crítica insta a profundizar en las categorías y los factores que influyen en la conformación de mercados laborales, sus condiciones y oportunidades.

En paralelo, desde la perspectiva crítica de la Escuela de Frankfurt,[1] desarrollada en la década de 1930, se proporciona un marco teórico–metodológico para analizar las estructuras de poder, las relaciones sociales y las formas de dominación sedimentadas en las dinámicas laborales, así como en los procesos de producción y distribución de recursos. Esta combinación entre teoría crítica y estudios laborales favorece el análisis de las cuestiones laborales contemporáneas y contribuye a una comprensión del capitalismo, no solo como un sistema económico sino también como un sistema social que ejerce una profunda influencia en la experiencia de vida de las personas, en el ámbito laboral, en sus deseos, prácticas y su relación con el entorno, así como en fenómenos como la alienación y la desconexión de la labor realizada.

En una tercera perspectiva en la relación entre género y trabajo se han examinado con detalle las categorías analíticas de brecha de género y división sexual del trabajo en numerosos estudios, tanto en el ámbito académico como en términos de su influencia en la formulación de políticas públicas y marcos legales. Además, se integra la segregación ocupacional que representa otra categoría de observación y análisis, especialmente mediante enfoques estadísticos que desagregan según género y ocupación. Estos datos evidencian pautas culturales y estereotipos, lo que permite identificar la producción, reproducción y sedimentación de roles. Un ejemplo destacado puede ser el Índice Global de la Brecha de Género (2022), que analiza "la división de los recursos y las oportunidades entre hombres y mujeres en 155 países. Mide el tamaño de la brecha de esa desigualdad de género en la participación en la economía y el mundo laboral cualificado, en política, acceso a la educación y esperanza de vida"; en resultados recientes expresa que "México tiene una brecha de género del 76.4%. Con ese porcentaje México está en la posición 31 del ranking".

[1] La producción de conocimiento es vasta, algunas referencias: Marcuse, H. (1993). *El hombre unidimensional. Ensayo sobre la ideología de la sociedad industrial avanzada* (Antonio Elorza, trad.). Buenos Aires: Editorial Planeta (la obra original fue publicada en 1954); Habermas, J. (1999). *Teoría de la acción comunicativa I: racionalidad de la acción y racionalización social*. Madrid: Taurus, entre otros.

Una de las perspectivas contemporáneas de amplia influencia en el estudio de género y trabajo es el enfoque postestructuralista, el cual cuestiona las concepciones binarias y estáticas de género. Según esta posición teórica, el género es una construcción social y cultural que se configura a través de prácticas repetidas y performativas. Esto implica que las identidades de género no son estáticas, sino que se moldean y se negocian a lo largo del tiempo, por tanto, el género no es una característica inherente (Butler, 2016; 2018).

Para finalizar este apartado, nos enfocaremos en las intersecciones entre la perspectiva marxista y el trabajo, especialmente para observar cómo las relaciones de producción y el sistema capitalista ejercen un impacto específico en las mujeres, con un énfasis crítico en el capitalismo patriarcal. Sobre todo, reconocemos aquellas contribuciones fundamentales de Karl Marx, como las adaptaciones y los desarrollos realizados por las feministas para analizar de manera más completa y contextualizada las experiencias de las mujeres en el capitalismo patriarcal. Esta perspectiva resulta sumamente rica y prolífera. Es importante recordar que, aunque Marx no abordó directamente la cuestión de género en sus escritos, como bien señala Federici (2017), es fundamental reconocer que algunas de las perspectivas feministas han tomado su legado y lo han llevado en direcciones distintas a las trazadas por él. Esta evolución no solo se ha centrado en la crítica a la estructura patriarcal del capitalismo, sino también en la expansión y complejización de los análisis de las relaciones de género en el contexto de la producción y reproducción de la vida. A pesar de las limitaciones en la obra de Marx respecto al género, sus aportes metodológicos y conceptuales han sido esenciales para la comprensión crítica de las dinámicas sociales y económicas que afectan a las mujeres en el sistema capitalista (Federici, 2017).[2]

[2] Federici señala: "aquí, mi idea principal es que Marx no teorizó sobre género porque, en parte, la 'emancipación de las mujeres' tenía una importancia periférica en su trabajo político; es más, él naturalizaba el trabajo doméstico y, tal como el movimiento socialista europeo en su conjunto, idealizaba el trabajo industrial como la forma normativa de producción social como potencial nivelador de las desigualdades sociales. Entonces, consideraba que, eventualmente, las distinciones en torno al género y a la edad se disiparían. No logró apreciar la importancia estratégica, tanto para el desarrollo del capitalismo como para la lucha

Deuda, trabajo y género: perspectivas críticas

Recientemente, Claudia Goldin compartió en una entrevista, tras ser notificada como acreedora del Premio Nobel de Economía 2023, que en sus investigaciones integró la participación laboral femenina y las brechas salariares en un enfoque interrelacionado. En este sentido, considera el ciclo y la conformación de la unidad doméstica como variable fundamental en las decisiones de las personas, así como en su integración al mercado laboral, el desempeño de tareas de cuidado o, incluso, la necesidad de combinar ambas responsabilidades a lo largo de sus trayectorias laborales. También enfatiza que todo esto depende de las condiciones y el momento que atraviese el ciclo de vida de los hogares.

Esta perspectiva resulta particularmente interesante, ya que permite reflexionar sobre sus implicaciones en relación con las deudas del hogar, así como sobre el cuidado en un contexto como el nuestro. Por otra parte, permite considerar las persistentes disparidades en las percepciones en México, por cuestiones de género, que han sido ampliamente documentadas (INEGI, 2019).

Partiendo de que la deuda puede ser considerada como un dispositivo clave en el mundo laboral del sistema capitalista neoliberal (al estar relacionada con la precarización, la brecha laboral y la participación diferenciada por razones de género), según Lucía Cavallero y Verónica Gago (2019), la deuda es un mecanismo concreto que genera dependencia. Ambas autoras argumentan que es parte de las consecuencias del sistema capitalista neoliberal, ya que constituye una forma de apropiación y subordinación de nuestras decisiones y deseos ante su *continuum*. No importa el tipo de empleo que se tenga, ya sea formal, informal o incluso legal, la deuda opera y obliga.[3]

en su contra, de la esfera de actividades y relaciones por las cuales se reproducen nuestras vidas y la fuerza de trabajo, comenzando por la sexualidad, la procreación y, primero y principal, el trabajo doméstico no remunerado de las mujeres" (Federici, 2017).

[3] Según la Encuesta Nacional sobre Finanzas de los Hogares, el 53.8% tiene una deuda no hipotecaria (de crédito, nómina, créditos a vehículos o personales). ENFIH, 2019, consultado en octubre 2023. https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enfih/2019/doc/enfih_2019_presentacion_resultados.pdf

Según su análisis podemos reconocer el carácter feminizado de la deuda en las economías populares y precarizadas.

Al abordar la definición de la deuda, Cavallero y Gago (2019) proponen una serie de referencias que exploran sus implicaciones en diversos aspectos socioculturales en contextos latinoamericanos. En particular, investigan la feminización del trabajo, la expansión de microcréditos y los endeudamientos masivos de hogares, todos los cuales tienen un impacto en la reproducción social, las trayectorias laborales y las relaciones de género. Según señalan, "la deuda se ha definido como un mecanismo de sujeción y servidumbre, estructurando la relación deudor–acreedor como constitutiva del capitalismo" (Cavallero y Gago, 2019, p. 20).[4]

Brevísimo análisis a partir del texto de la Ley Federal del Trabajo mexicana

Para finalizar, en el contexto mexicano es necesario considerar las oportunidades que podrían surgir a partir de la reforma laboral de 2019 al abordar la intersección de género y trabajo. Esta reforma establece el marco jurídico–administrativo para procurar, entre otras cosas, la equidad de género y la instrumentación de mecanismos para prevenir la violencia en los centros de trabajo. No obstante, es decisivo también reconocer que este avance se coloca en un contexto de persistente y profunda violencia contra las mujeres en nuestro

[4] Ellas refieren a varios autores al trazar lo que llaman mapa de coordenadas que definen la deuda como mecanismos de explotación de este tiempo; resaltamos dos para fines de este artículo: "Silvia Federici (2012) provee elementos clave: remarca la fragmentación de la relación de clase que produce la deuda en su papel a la hora de desmantelar el salario como un acumulado de las luchas que lo han constituido y la financierización de los servicios que estaban a cargo del Estado: de la salud a la educación. La conexión que hace de estos problemas con la explotación de los recursos comunes y del trabajo reproductivo de las mujeres es central. Maurizio Lazzarato (2013) ha retomado a Nietszche para argumentar cómo la dinámica del trabajador ha dejado lugar a la 'fábrica del hombre endeudado' para explicar cómo la deuda impone un 'trabajo sobre sí' que la vincula directamente a una 'moralidad' deudora. Estamos siempre en deuda con algo y con alguien. Esto es: asumimos responsabilidad y culpa por los logros y fracasos; en fin, por la capacidad emprendedora de cada quien como manera de individualizar el riesgo y pensar la vida propia como empresa" (Cavallero y Gago, 2019, pp. 20–21).

país. Las mujeres que se movilizan en las calles exigiendo la garantía de una vida libre de violencia son, en no pocos casos, trabajadoras.

Con la finalidad de analizar las relaciones cuando se enuncia mujer, género y violencia, se realizó una revisión del texto completo de la Ley Federal del Trabajo para identificar las relaciones que se delinean en la legislación.

Al examinar las relaciones asociadas con la palabra "mujer" se identificaron medidas específicas en los artículos 2°, 3°, 132 (Fracc. XXVII), 166, 167, 331 ter. Estos artículos abordan la garantía de salud y protección laboral durante el embarazo y la lactancia, así como la igualdad sustantiva, en los derechos colectivos y de sindicalización, y establecen normas para llevar a cabo consultas a los trabajadores sobre contratos colectivos de trabajo. También incluyen disposiciones para prevenir la discriminación, especialmente la relacionada con el embarazo y la orientación sexual. Adicionalmente, contemplan la protección de mujeres embarazadas en caso de despido y promueven el acceso a la seguridad social. Asimismo, reconocen la importancia de otorgar permisos de paternidad para hombres trabajadores y decretan medidas para prevenir y erradicar la violencia y el acoso sexual en el ámbito laboral.

Por su parte, al explorar la relación con la palabra "género", se identificaron disposiciones en los artículos 2°, 3°, 358 (Fracc. II), 857 (Fracc. IV), 132 (Fracc. XXXI), 590–A (Fracc. IV), 371 (Fracc. IX Bis), 330–H y 341. Estos artículos de la Ley Federal del Trabajo tratan concretamente la cuestión del género al establecer medidas para prevenir la discriminación por motivos de género. Se centran en la erradicación de la discriminación contra las mujeres al promover la igualdad sustantiva entre trabajadores y trabajadoras para la participación en diversos ámbitos laborales. También subrayan la importancia de lograr una representación proporcional en términos de género.

En cuanto a la palabra "violencia", en los artículos 3°, 3° Bis, 47 (Fracc. II), 51 (Fracc. II), 132 (Fracc. XXXI), 330–H, 341 y 684–E (Fracc. XII, XIV), la ley enfatiza la

importancia de abordar la cuestión de violencia de género en el ámbito laboral. Establece medidas tanto para la atención como para la prevención de casos de violencia y acoso sexual. Además, prohíben los actos de violencia, agravios o malos tratos basados en el género. Señalan que cualquier forma de violencia de género puede ser causa de rescisión de la relación laboral. La ley también reconoce el acoso sexual como una forma de violencia, junto con la discriminación, el hostigamiento y otros actos de violencia contemplados por la legislación.

En resumen, las relaciones cuando se enuncia mujer, género y violencia en esta legislación enfatizan un abordaje a partir de la prevención y prohibición de la violencia y el acoso sexual. Cualquier forma de violencia de género puede ser causa de rescisión de la relación laboral. Se establecen medidas concretas para proteger la salud durante el embarazo y la lactancia, así como para promover la representación equitativa en las directivas sindicales, la protección y promoción de derechos colectivos y de sindicalización. Además, se reconoce la importancia de otorgar permisos de paternidad para hombres trabajadores.

Comentario final

La transformación del mundo del trabajo en las sociedades contemporáneas requiere de reflexiones, análisis y acciones desde enfoques multidisciplinarios y críticos para poder propiciar otras realidades laborales. Imaginarlas. En este escenario, las recientes reformas laborales en México ofrecen oportunidades para abordar problemáticas clave que configuran la realidad laboral mexicana, como garantizar la equidad de género y prevenir la violencia en los centros de trabajo. Sin embargo, es fundamental reconocer que estas transformaciones se enmarcan en una realidad con arraigadas desigualdades y violencias, y requieren de la movilización activa y creativa de las diferentes agentes involucradas. Vale decir que la promulgación de la norma no modifica por la vía de los hechos la abrumadora realidad de nuestro país.

Bibliografía

Butler, J. (2016). *El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad*. Barcelona: Paidós.

Butler, J. (2018). *Resistencias. Repensar la vulnerabilidad y repetición*. México: Paradiso Editores.

Cavallero, Lucía y Gago, Verónica. (2019). *Una lectura feminista de la deuda: ¡Vivas, libres y desendeudadas nos queremos!* Buenos Aires: Fundación Rosa Luxemburgo.

Chávez, Karen y Hernández, Perla. (2023). Estudios sobre brechas salariales y trabajos de mujeres le dan el Nobel a Claudia Goldin. *Gaceta UNAM*. Consultado en octubre, 2023, en https://www.gaceta.unam.mx/economia-y-genero-claudia-goldin-se-lleva-el-nobel-2023/

Crenshaw, Kimberlé (1989). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. *University of Chicago Legal Forum*. Vol. 1989, Núm. 1: 139–167.

Espino, A. (2011). Trabajo y género: un viejo tema ¿nuevas miradas? *Nueva Sociedad*.

Federici, S. (septiembre de 2017). *Notas sobre género en El Capital de Marx*. Viento Sur.

Índice de Brecha Global de Género. (2022). consultado en octubre, 2023. https://datosmacro.expansion.com/demografia/indice-brecha-genero-global

INEGI. (2019). Las mujeres y los hombres en las actividades económicas. Consultado en octubre, 2023. https://www.inegi.org.mx/tablerosestadisticos/genero/

INEGI. (2023). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más edad. Ultima actualización 28 de agosto de 2023.

Consultado en octubre, 2023. https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/

Weeks, K. (2020). *El problema del trabajo. Feminismo, marxismo, políticas contra el trabajo e imaginarios más allá del trabajo*. Traficantes de sueños.

doi: 10.31391/ap.vi5.78 *Recepción: 14-08-2023* *Aprobación: 02-10-2023*

El derecho de goce del periodo de lactancia de la mujer trabajadora en la legislación mexicana

Marisol Díaz Ávila
Universidad de Guadalajara
marisoldiazavila22@gmail.com
ORCID: 0009-0007-9543-4424

Díaz, M. (2023). El derecho de goce del periodo de lactancia de la mujer trabajadora en la legislación mexicana. Análisis Plural, (5).

RESUMEN:

En México las mujeres trabajadoras, a partir de la reforma a la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 170 del año 2012, gozan del derecho para ejercer la lactancia materna por un periodo de tiempo de hasta seis meses, que, de acuerdo con el argumento de los legisladores, tiene como principal motivo el fomento a la convivencia entre el recién nacido y su madre. En contraste con lo establecido por esta disposición legal, la Ley del Seguro Social, en su artículo 94, establece que el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) otorgará ayuda en especie por seis meses para lactancia y, durante ese mismo periodo de tiempo, la trabajadora podrá optar entre contar con dos reposos extraordinarios por día,

ABSTRACT:

In Mexico, working women since the reform of the Federal Labor Law in its article 170 of 2012, enjoy the right to breastfeed for a period of time of up to six months that, according to the argument of the legislators, has as main reason to promote the coexistence between the newborn with its mother. In contrast to the provisions of this legal provision, article 94 of the Social Security Law establishes that the Mexican Social Security Institute (IMSS) will grant assistance in kind for six months for breastfeeding and during that same period the worker may choose between having two extraordinary rests per day of half an hour each or one hour to breastfeed her son in a suitable and

de media hora cada uno, o bien, de una hora, para amamantar a su hijo en un lugar adecuado e higiénico en el centro de trabajo. Las disposiciones legales no precisan ni toman en cuenta los beneficios que la leche materna ofrece a los neonatos, sobre todo durante el primer año de vida, como lo ha resaltado la Organización Mundial de la Salud (OMS) en el marco de la semana mundial de la lactancia materna, en su edición de 2023 a la mujer trabajadora, afirmando que no es impedimento alguno laborar para poder amamantar.

hygienic place in the workplace. The legal provisions do not specify or take into account the benefits that breast milk offers to newborns, especially during the first year of life, as the World Health Organization (WHO) has been highlighting in the framework of World Breastfeeding Week in this its 2023 edition to working women, not being any impediment to work to be able to breastfeed.

Palabras clave:

lactancia materna, mujer trabajadora, amamantar, legislación, patrón

Keywords:

breastfeeding, worker woman, breast–feed, legislation, boss

Introducción

El periodo para el ejercicio de lactancia materna por las madres trabajadoras fue reformado en la Ley Federal del Trabajo en 2012. Las causas que motivaron esta precisión en la ley antes no prevista se perciben de corte político y superficial. La Organización Mundial de la Salud (OMS), a pesar de la constante promoción de esta práctica, hace especial énfasis —en la realidad global que impera— en que se preserve el derecho de aquellas madres que trabajan para que en los centros de trabajo no solamente se respeten estas prerrogativas, sino que se instrumenten las acciones o

mecanismos necesarios para que pueda llevarse a cabo. Derivado de las investigaciones sociales realizadas se evidencia que las madres, en efecto, realizan esta práctica no solamente por seis meses (los que la ley reconoce), sino por un periodo incluso mayor, quedando limitado el derecho porque la ley, desafortunadamente, no reconoce el derecho de prórroga que permita extenderlo en caso de ser necesario.

El derecho de toda mujer trabajadora a ejercer la lactancia materna posterior al parto y el puerperio, y una vez que se reincorpora a su actividad laboral, está dado a medias. Es un derecho que, por desgracia y pese a la reforma a la Ley Federal del Trabajo publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 30 de noviembre de 2012 (mediante decreto presidencial del entonces titular del Ejecutivo Federal, el C. Felipe de Jesús Calderón Hinojosa), se queda sobre una base sumamente endeble y paupérrima en el sentido de justificar la verdadera importancia y pertinencia de establecer el periodo en que las mujeres trabajadoras harán uso de este derecho de lactancia. Basta con realizar una lectura al proceso legislativo que le dio origen para advertir que no se localiza en las discusiones ni en los dictámenes de la Cámara de Diputados (incluyendo la discusión realizada por los senadores en su calidad de cámara revisora) la justificación científica y social para arribar a la conclusión de que el periodo que gozará la mujer trabajadora para ejercer este derecho es máximo de seis meses. De las discusiones sólo se aprecia lo que en reiteradas ocasiones se manifestaba que, con la lactancia, "se fomenta la convivencia entre el recién nacido con su madre" (Cámara de Diputados, 2012, p. 4), argumento que se comparte, pero cuya consideración resulta superficial, en razón de que la práctica de la lactancia materna va mucho más allá de una convivencia parental. En efecto, está vinculada a la observancia de derechos que en paralelo se advierten, como el derecho de los infantes a la sana alimentación y, por supuesto, a la salud, además de que se trata de una

política de salud pública internacional que, incluso, la OMS ha impulsado al resaltar la importancia que reviste la leche materna en los primeros años de vida de todo ser humano.

De vuelta a lo que el reformado artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo ha considerado, este periodo de lactancia se tendrá hasta por el término máximo de seis meses, en los cuales la mujer dispondrá de dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, que deberán realizarse en un lugar adecuado e higiénico, designado por su patrón. Y si no se cuenta con las condiciones para llevar a cabo la lactancia en el lugar de trabajo, se podría, previo acuerdo con el patrón, que la jornada laboral se reduzca una hora, con la finalidad de que la mujer pueda trasladarse a efectuar la labor de lactancia en el lugar donde se encentre el infante (Ley Federal del Trabajo, 2012).

Bajo la concepción de Robert K. Merton, a través de la interpretación realizada por los doctores Luis Antonio Orozco y Diego Andrés Chavaro, se observa que en el proceso de reforma a la Ley brilla por su ausencia la guía y necesaria mancuerna entre el ejercicio de la profesión, el científico y la actividad política. Aquí es el científico el que debió apoyar en la detección de esta problemática aún no identificada por quienes formulan las políticas y la ponen en evidencia ante la sociedad (Orozco *et al.*, 2010, 155). Es claro que, para la emisión y análisis de este problema social, esto no aconteció. Por el contrario, se observa una perspectiva paternalista del Estado para la protección y conservación de este sector vulnerable, a fin de no sólo garantizarle sus derechos, sino para que la brecha de la desigualdad sea reducida; pero esa perspectiva de justificación de este enfoque deberá realizarse a través de un estudio distinto al presente.

Respecto al tema de la lactancia materna, en el ámbito de la normativa nacional se resalta que la Ley del Seguro Social establece en su artículo 94 que el

Instituto (refiriéndose al IMSS) otorgará ayuda en especie durante seis meses para lactancia, capacitación y fomento dirigidos a ello; así como el derecho de la mujer a decidir entre contar con dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, o bien, un descanso extraordinario por día, de una hora, para amamantar a los hijos o para efectuar la extracción manual de leche en un lugar adecuado e higiénico que designe la institución o dependencia (Ley del Seguro Social, 2023). En ese sentido, la Ley del Seguro Social se alinea a la idea de que el apoyo y el derecho de lactancia sean hasta por seis meses. Surgen, entonces, las siguientes interrogantes: ¿por qué no 12 o 18 meses? ¿Qué pasa si una madre desea continuar lactando? ¿Podría solicitar una prórroga? ¿En dónde queda el llamado "fomento a la lactancia materna" que debe realizar el imss si limita el periodo a únicamente seis meses? ¿Se considera la limitación una violación al derecho humano a la salud de los infantes para restringir su alimentación? Son preguntas que, con lo establecido en el numeral previamente citado, resultan poco congruentes.

La duración de la práctica de lactancia materna es vital y trascendente, pero es a su vez una práctica complicada para la mayoría de las mujeres, especialmente aquellas que, por primera vez, experimentan la maternidad. Este sector social requiere de más instrucción y conocimiento para ejercer la lactancia de forma exitosa; y es el mismo sector en el que las instituciones públicas de salud deben ofrecer capacitación y conocimiento para facilitar la práctica.

La OMS, en el marco de la Semana Mundial de la Lactancia materna, celebrada cada año del 1 al 7 de agosto, en su edición 2023 titulada "Amamantar y trabajar: ¡hagamos que sea posible!" (OMS, 2023), promueve la lactancia materna desde los centros de trabajo de todas las trabajadoras, con la finalidad de que dispongan al menos de 18 semanas y, preferentemente, seis meses para realizarlo, resaltando un dato por demás alarmante: "más de quinientos millones de mujeres trabajadoras no se benefician de prestaciones de maternidad básicas; y muchas se encuentran sin apoyos cuando se reincorporan

al trabajo". Asimismo, esta organización destaca que tan sólo 20 por ciento de los países exigen a los empleadores ofrecer a las empleadas "pausas remuneradas e instalaciones para la lactancia o la extracción de leche" (OMS, 2023). Estas situaciones desafortunadas no solamente limitan la práctica de la lactancia, sino que también hacen que esta, en virtud de las circunstancias, se deje de realizar por las madres trabajadoras, quien se ven forzadas a abandonar la práctica en menor tiempo y sustituir el alimento del neonato por uno de tipo industrial, el cual, además de ser oneroso, no será jamás de la misma calidad que la leche materna (a pesar de los avances tecnológicos).

El IMSS, identificado bajo la imagen inseparable de la madre que amamanta a su bebé, la cual es acogida por las alas desplegadas de un águila que vierte la idea de protección a la vida y la salud del pueblo mexicano (IMSS, 2023), se ha quedado limitada al querer promover la lactancia materna. La demanda excesiva de los servicios de salud que a diario recibe versus el número de derechohabientes hace que quede de lado la verdadera protección de las vidas... para pasar a un estado de sobrevivencia.

El fomento de la lactancia materna se convierte en un tema secundario. Y a pesar de que se ha evidenciado a través de estudios científicos que la leche materna no sólo es el mejor alimento, sino que favorece el sistema inmunológico de los neonatos para reducirles riesgos de enfermedades de cualquier naturaleza, e, incluso problemas de obesidad y diabetes tan alarmantes en nuestro país y en el mundo entero, esto no basta para justificar su importancia.

Años posteriores a la reforma multicitada de la Ley Federal del Trabajo, específicamente el día 2 de mayo de 2018, se publicó en el DOF el proyecto a una Norma Oficial Mexicana vinculada al tema: PROY–NOM–050–SSA2–2018 para el fomento, protección y apoyo a la lactancia materna. En este proyecto de norma se consideraba que debía fomentarse la práctica de lactancia materna hasta los dos años de edad, debiendo para ello incorporarse programas nacio-

nales prioritarios como la Cruzada contra el Hambre y la Estrategia Nacional para la Prevención y el Control del Sobrepeso, la Obesidad y la Diabetes (DOF, 2018). A lo largo de este proyecto se enfatiza la importancia de la práctica de la lactancia hasta los dos años de edad y como mínimo seis meses; periodo en el que, conforme a sus disposiciones, los infantes serán alimentados de forma exclusiva por la leche materna. Esto reconoce derechos muy favorables para el sector vulnerable del que se hablaba; incluso, aludiendo a los criterios internacionales, se fundamenta su realización. Desafortunadamente, el estatus de esta norma continúa como proyecto, es decir, carece de obligatoriedad para su aplicación. Y más desafortunado es el hecho de que este tipo de disposiciones no elevan a la categoría de leyes de observancia general en toda la República mexicana, como la Ley Federal del Trabajo. Así, en la aplicación de las normas oficiales mexicanas, en virtud de su origen y naturaleza administrativa, su coercibilidad se reduce al ámbito de competencia de las autoridades que deben velar por su cumplimiento o, en su caso, derivado de una visita de inspección, se pueda observar el incumplimiento para hacer efectiva una sanción de tipo administrativo (Ley de Infraestructura de la Calidad, 2020). Por lo tanto, el derecho como tal queda desvirtuado en cuanto a su finalidad y observancia.

Ley Federal del Trabajo antes de la reforma

Previo a la reforma de la Ley Federal del Trabajo, a manera de tesina para la obtención de grado de abogado, precisamente, y con origen en la laguna que en 2008 imperaba en México, la autora del presente artículo realizó una investigación intitulada "Necesidad de establecer el tiempo de la lactancia de la mujer trabajadora en la Ley Federal del Trabajo", para la cual se consideró adecuado y conveniente tomar herramientas como el muestreo, que se llevó a cabo con cien mujeres quienes laboraban para una cadena de un restaurante–café importante en la Zona Metropolitana de Guadalajara (ZMG). Casi todas ellas desempeñaban puestos de meseras, cocineras y de limpieza, propios del giro comercial del establecimiento.

Derivado de los resultados obtenidos se destaca que, de las mujeres muestreadas, 69 por ciento eran madres trabajadoras, de las cuales 47 por ciento de ellas habían practicado la lactancia materna por no menos de seis meses y hasta un año o más. Por su parte, 29 por ciento lo realizó por un periodo de tres a seis meses; y, finalmente, 24 por ciento restante lo hizo de uno a tres meses. Aunque resultó ser una muestra pequeña, se logró evidenciar que la práctica de la lactancia, en primer término, no sólo sí se realiza, sino que, en efecto, las madres trabajadoras consideran como elemento trascendente el periodo en que la realizan, es decir, que más de 50 por ciento de ellas la desempeñan por un periodo al menos seis meses o más.

Aunado a lo anterior, se consultó a expertos en la salud, en este caso, un médico pediatra y una enfermera materno–infantil. Ambos profesionales, basándose en conocimientos científicos y, sobre todo, en la realidad social que viven con las pacientes, coincidieron en que el periodo de lactancia mínima debería ser de seis meses, pudiéndose prolongar hasta por un año, en razón de que la leche materna en la alimentación de los neonatos reduce riesgos como obesidad, diabetes, infecciones gastrointestinales y del tipo viral durante toda su vida. Derivado de tales investigaciones se arribó a la conclusión, en aquel momento, de que el periodo de lactancia materna debería ser de nueve meses como adecuado y conveniente para que las madres trabajadoras ejerzan su derecho de lactancia una vez incorporadas a la vida laboral.

No podía soslayarse la importancia de la labor científica y de la necesidad social para pretender, a través de esta investigación, establecer un periodo sin contar con la evidencia que avalara establecer una temporalidad de acuerdo con la realidad social y que fuera vinculativa a la necesidad del infante y a la del corte científico. Estos elementos se consideran omitidos por los legisladores durante el proceso objeto de este análisis crítico.

En conclusión, el derecho a ejercer la lactancia materna hoy en día, con la reforma a la ley, es un gran paso hacia el reconocimiento y preservación del derecho de este sector vulnerable. Al no generarse las condiciones eficaces y reales para la ejecución del periodo preestablecido y su conservación, puede ponerse en peligro el derecho mismo. Mientras la praxis de esta actividad se perpetúe, más reconocimiento y fuerza tendrá este derecho, el cual no sólo debe observarse como una prerrogativa de convivencia, como los legisladores hacen especial mención, sino como un derecho también de los infantes a la sana alimentación, ya que de ello depende su desarrollo integral y su salud presente y futura, la cual, vista en perspectiva, favorece el sistema nacional de salud al prevenir enfermedades que son causa de saturación en los nosocomios, con impactos económicos importantes para los organismos encargados de la protección a la salud.

El derecho a la lactancia materna ofrece multifactoriales resultados positivos. Por lo tanto, no debiera estar limitado en cuestión de tiempo, sino, por el contrario, se considera necesario establecer el derecho para que se pueda extender por el periodo que sea necesario y que, efectivamente, se realice por la madre trabajadora, a fin de que el objeto de lactancia sea cumplido a cabalidad.

Fuentes

Cámara de Diputados. Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo. (s.f.). Proceso legislativo. Diario Oficial de la Federación. 30 de noviembre de 2012. Consultado en: https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fwww.diputados.gob.mx%2FLeyesBiblio%2Fref%2Flft%2FLFT_ref25_09abr12.doc&wdOrigin=BROWSELINK. Recuperado el 05 de junio de 2023.

Díaz Ávila, Marisol. (2008). “Necesidad de establecer el tiempo de la lactancia de la mujer trabajadora en la Ley Federal del Trabajo”. Tesina

para la obtención del grado de Abogado por la Universidad de Guadalajara. Guadalajara.

DOF. Para el fomento, protección y apoyo a la lactancia materna. Consultado en: https://dof.gob.mx/nota_detalle_popup.php?codigo=5521251. Recuperado el 29 de septiembre de 2023.

Instituto Mexicano del Seguro Social. IMSS promotor de la lactancia materna. 2023. Consultado en: https://www.gob.mx/imss/articulos/imss-promotor-de-la-lactancia-materna?idiom=es. Recuperado el 04 de junio de 2023.

Ley de Infraestructura de Calidad. Última reforma del 01 de julio de 2020. Consultado en: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lical.htm Recuperado el 29 de septiembre de 2023.

Ley del Seguro Social. Última reforma del 25 de abril de 2023. Consultado en: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LSS.pdf. Recuperado el 05 de junio de 2023.

Ley Federal del Trabajo. Última reforma del 27 de diciembre de 2022. Consultado en: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft.htm. Recuperado el 05 de junio de 2023.

Organización Mundial de la Salud. Semana mundial de la lactancia materna 2023. Consultado en: https://www.who.int/es/campaigns/world-breastfeeding-week/2023. Recuperado el 6 de junio de 2023.

Merton, Robert K., Orozco, Luis Antonio y Chavarro, Diego Andrés (1919–2003). La ciencia como institución. *Revista de Estudios Sociales*. Núm. 37. 143–162. http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81519011008

doi: 10.31391/ap.vi5.82 *Recepción: 27-08-2023* *Aprobación: 03-10-2023*

La evolución de los derechos femeninos en México

Esmeralda Montserrat Mora Mora
Universidad de Guadalajara
mora.emmora@gmail.com
ORCID: 0009-0007-5432-1124

Mora, E. (2023). La evolución de los derechos femeninos en México. Análisis Plural, (5).

RESUMEN:

El presente artículo de investigación evalúa los derechos femeninos en México desde la óptica tridimensional del derecho empleando la semántica jurídica y el historicismo axiológico.

Palabras clave:

semántica jurídica, historicismo axiológico, derechos femeninos

ABSTRACT:

This research article evaluates women's rights in Mexico from the three-dimensional perspective of law using legal semantics and axiological historicism.

Keywords:

legal semantics, axiological historicism, women's rights

Introducción

Hablar de derecho es un tema serio, no importa la prerrogativa de la que se trate. Al final la regulación de la libertad, por medio del conjunto de normas que pueden o no imponer una pena, siempre terminará siendo un tema formal. Ahora bien, cuando se trata de hablar de derechos que le corresponden a un grupo social que ha sido considerado —de forma errónea— como vulnerable, tiene una trascendencia más importante. Algunos de los ejemplos sociales que podremos brindar, a fin de ejemplificar lo dicho anteriormente, son la lucha agraria para conseguir la independencia

en las tierras, o la de los trabajadores oprimidos que hacen huelga para cambiar el paradigma laboral al que se enfrentan, o cuando se leen notas periodísticas de las luchas de los pueblos indígenas para alcanzar su autodeterminación, siempre son eventos aplaudidos. No obstante, cuando una mujer exige igualdad en salarios, el ejercicio de sus derechos civiles y políticos o simplemente cualquier derecho humano, pareciera que existe un delgado cristal que la invisibiliza ante la sociedad. Y la autora de esta investigación quiere aquí hacer una aclaración: el movimiento feminista existe, pero el famoso techo de cristal, también. El techo de cristal se ha empleado para denominar a las barreras "invisibles" —pues son sutiles y difíciles de constatar— que dificultan el acceso de las mujeres a los puestos de mayor poder o simplemente a los derechos básicos (Guil Bozal, 2008).

La evolución de los derechos de la mujer ha sido un trabajo de todos los días y, aun así, todavía en algunos rubros se evidencia el poco avance que se ha tenido para gozar de éstos en la sociedad mexicana.

Para responder a la pregunta *¿qué son los derechos femeninos?* tendremos que recordar a la investigadora mexicana Rosa María Álvarez en su texto intitulado "La importancia del abordaje histórico y estructural de los derechos de las mujeres en México. El caso de los derechos civiles" (Álvarez, 2022), en el que dice que los derechos de la mujer son aquellos derechos y prerrogativas derivados de casos específicos, productos de una lucha social y cultural. Pero ¿debería ser así? Los derechos de la mujer no deben —ni pueden— estar reducidos sólo a los derechos que se ganen en luchas sociales, porque la igualdad y la llamada *liberación femenina* son sólo minúsculas partes de la ciencia jurídica.

Si bien es cierto que los derechos femeninos representan un conjunto de prerrogativas y garantías fundamentales arraigadas en la concepción moderna de igualdad de género y equidad, también son un producto de la búsqueda

constante de los principios de justicia social, así como el ejercicio contundente de los derechos humanos universales en pro de salvaguardar la participación plena y la dignidad de las mujeres en todas las dimensiones de la vida sociopolítica y cultural.

Históricamente, las mujeres como grupo social que tiene sus respectivas necesidades y como individuos que deben de autodeterminarse y desarrollarse con libertad por el hecho de ser personas, han tenido que enfrentar una constante: la discriminación. Y esta discriminación a la que se enfrentan supera raza y estatus económico. Está arraigada en sistemas culturales y normativos que perpetuaban papeles y estereotipos de género rígidos.

El proceso de búsqueda constante en la participación política, representación de cargos de toma de decisiones, erradicación de la violencia de género y promoción de la autonomía reproductiva son solamente algunos ejemplos de lo que la mujer ha tenido que ganar a pulso propio. Sin embargo, va mucho más allá, porque también se ha garantizado el acceso a la educación, la atención médica y la igualdad salarial, desafiando estructuras patriarcales profundamente arraigadas y propiciando un cambio hacia sociedades más inclusivas y justas.

Queda claro que ese cristal, que no permitía visibilizar los problemas a los que se enfrentaba la mujer, es cada vez más delgado y por ende se está quebrando: "Va a caer".[1] Los derechos femeninos buscan desafiar y superar la discriminación en la que han vivido las mujeres, oprimidas por tantos siglos, estableciendo un marco legal incluyente. Sin embargo, hacer un cambio revolucionario en el paradigma de todas y cada una de las instituciones legales, figuras jurídicas y leyes, así como la realizabilidad y ejercicio de derechos, no será posible a menos que primero se haga un estudio tridimensional de la norma. Y es que debemos detenernos y reflexionar: ¿por qué

[1] Locución de las marchas feministas en México.

ha existido una evolución en los derechos de la mujer? ¿Por qué continúa la lucha social de la mujer para la igualdad de sus derechos ante la ley? ¿En qué parte se encuentra el error del derecho si —al menos en México— en todos los derechos humanos consagrados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) reza la locución: "toda persona"?

Si analizamos nuestra CPEUM, en ningún momento existen derechos exclusivos para hombres o mujeres, no obstante, en la materialización del contenido de la norma hay un desfase. Por ende, las mujeres continúan viviendo en condiciones no igualitarias ante el género masculino.

Contexto tridimensional de los derechos femeninos

La teoría tridimensional del derecho tiene por finalidad interpretar el derecho como si fuese un prisma en cual se congregan tres dimensiones: fáctica, valorativa y normativa. En otras palabras, las dimensiones disciplinarias: sociología, filosofía y derecho, correspondientemente. Así se logra una perspectiva multidimensional para comprender más allá del fenómeno jurídico en su totalidad (Reale, 1997).

En el marco de los derechos de las mujeres, la teoría tridimensional del derecho proporciona una óptica fresca y útil para analizar cómo es que estos derechos operan en la práctica y se relacionan con los aspectos normativos y valorativos de la sociedad. En el caso específico de México, nos queda claro que en la CPEUM (Congreso de la Unión, 2023) en ningún artículo normativo se segrega o discrimina a la mujer, no obstante, en la práctica se evidencia que el derecho no alcanza a la realidad y, haciendo una evaluación completamente periodística, podemos rescatar que desde 2018 hasta este momento de 2023,[2] en Jalisco van más de 1,868 casos de mujeres desaparecidas (UdeG TV, 2023) y sólo son los casos reconocidos por las autoridades. De igual forma,

[2] Hasta agosto del 2023.

hay muchas mujeres que aún no tienen acceso a la educación en México, y no se diga de la brecha salarial. Es alarmante identificar que las mujeres sólo tienen derechos en papel y, por lo tanto, que deban protestar para visibilizar los problemas que aquejan a más de una.

Afortunadamente, el maestro Reale diseñó las bases de una teoría que puede identificar, analizar, profundizar y resolver los problemas a los que se enfrenta el derecho día con día. En la teoría tridimensional del derecho podremos escudriñar la pregunta central de este manuscrito y ofrecer posibles soluciones a fin de mejorar el paradigma científico y social al que nos enfrentamos.

La teoría tridimensional es el estudio más completo e integral de la norma, ya que el mundo jurídico puede ser comprobable en las esferas cotidianas del derecho, pues la teoría pura del derecho de Kelsen (1989) no identifica errores de semántica. Por otro lado, la teoría dualista de Peces Barba (Asis Roig, 2008) es exclusiva de los derechos fundamentales, por lo que ante las luchas de los derechos que tienen una naturaleza más adjetiva que subjetiva se ve sumamente limitada. Si bien es cierto que los derechos humanos han sido un motor importante para las luchas de las mujeres, también ha habido otro tipo de luchas dentro de los procedimientos jurisdiccionales.

En ningún momento la presente investigación trata de convencer de que la única teoría válida para poder comprender los derechos femeninos sea la tricotómica, pero sí es la que se empleará en esta investigación a fin de explicar el hilo conductor entre la realidad y el derecho. Gracias a este prisma tridimensional podremos ilustrar los derechos femeninos desde la sociología, la filosofía y el derecho, es decir, en el hecho, el valor y la norma, conforme lo dicta la teoría tridimensional. Ahora, a más de explicar cuáles son los puntos más esenciales desde cada arista se identificarán los errores semánticos de cada dimensión (Mora Mora, 2023):

1. Error de ejecución –error jurídico
2. Error de interpretación –error filosófico
3. Error de desfase de realidad –error sociológico

Desde la vertiente jurista se aprecia que los derechos de las mujeres se reflejan en las leyes y normativas. Existen ordenamientos especializados que van desde los instrumentos internacionales, como la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW (ONU–Organización de las Naciones Unidas, 1979), nuestra Constitución, que en toda su parte dogmática establece prerrogativas y garantías con la locución "toda persona", que implica hombres y mujeres, mexicanos y extranjeros (Congreso de la Unión, 2023). Asimismo, existen leyes federales y generales especializadas en la protección de la mujer, incluso se han creado institutos especializados por medio de estas legislaciones, tal es el caso de la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres (Congreso de la Unión, 2021). Ahora, si esto no ha sido suficiente, el Estado mexicano ha creado un sinfín de políticas públicas en pro de la igualdad de género, buscando modelos de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia (Álvarez, 2018). Por todo ello podemos concluir que el error en esta dimensión no implica el reconocimiento legal de derechos como la igualdad de género, la protección contra la violencia de género y la participación en la vida política y social, porque sí están reconocidos en todos los ordenamientos jurídicos; más bien existe un error de ejecución. A la hora de materializar los enunciados normativos se siguen presentado inconsistencias, discriminaciones y violencia por parte de las autoridades que las ejecuta.

En relación con la filosofía, la dimensión valorativa, el espíritu del enunciado normativo, implica analizar la interpretación de la ley e identificar si lo que se menciona en el enunciado normativo va de acuerdo con las necesidades de la sociedad, aunque, considerando la aplicación y la

efectividad de los derechos femeninos en México, podemos identificar que no se cumplen a cabalidad. ¿Por qué? Los preceptos legales envuelven los valores de igualdad, libertad, respeto, equidad, y aunque son fundamentos necesarios para el libre desarrollo de cualquier ser humano, consideramos que la interpretación de la norma es —en parte— lo que no funciona para su efectividad, pues las autoridades no están preparadas para juzgar con perspectiva de género (Poyatos, 2019). Esto no significa que la balanza se incline hacia la mujer, sino que es entender que el análisis y la evaluación de los procedimientos jurisdiccionales deben ser vistos desde una argumentación asimétrica (Semplici, 2010).

Ahora bien, llegamos a la columna vertebral de todos los problemas relacionados con los derechos de la mujer: la dimensión axiológica. En esta dimensión se aprecia cómo la realidad aborda los valores, principios y concepciones subyacentes que influyen en la formulación y aplicación de los enunciados normativos. Y aunque la ley puede ser sumamente preciosa y tener inmersos los valores más loables para la protección de la mujer, existe el error sociológico; en otras palabras, hay un desfase de la realidad. La ciencia jurídica incontables veces le ha fallado a la mujer mexicana, principalmente porque no realiza un estudio social profundo de las necesidades que ella requiere, como lo son:

1. La violencia de género.
2. La brecha de género en el mercado laboral.
3. Acceso a la educación y la formación.
4. Participación activa en los derechos políticos.
5. Desigualdad económica.
6. Estereotipos de género y papeles tradicionales.
7. Acceso a la justicia.
8. Acceso a la información.
9. Derechos reproductivos.

La violencia contra las mujeres sigue siendo un problema grave en México. Desde la violencia doméstica hasta la impunidad, en muchos casos se pone en evidencia la infectividad de la norma. Y es en estos casos tan particulares, como ver una legislación y que aún exista violencia, cuando se debe de ver el objeto de la investigación tras el prisma tridimensional, pues es ahí donde se valora su norma desde su eficacia y ejercibilidad. Existen, todavía, barreras materiales para acceder a la justicia en casos de violencia de género y discriminación. Y si bien la respuesta por parte de las autoridades es la falta de recursos económicos y humanos, esto solamente se traduce en que la norma es inefectiva. Si no hay recursos para ejecutar una norma, cambiemos la norma —o el procedimiento de ésta— para evitar que la población no tenga acceso a la justicia.

Los empleos equitativos, la igualdad salarial, el poco o nulo acceso a la información y al desarrollo educativo de las mujeres en zonas rurales o de bajos ingresos no permite que accedan a puestos de trabajo dignos. Esto provoca una desigualdad económica ante el género masculino, lo que puede aumentar la vulnerabilidad de la mujer ante actos de violencia, principalmente en el divorcio o la viudez.

A pesar de los avances en la representación política y el liderazgo de las mujeres en México, gracias a la paridad de género, persiste la brecha de género en la toma de decisiones políticas y gubernamentales. Lo mismo ocurre con los derechos reproductivos; los accesos a los servicios de salud sexual y reproductiva aún son desafiantes. Y aunque el 7 de septiembre de 2021 la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) se pronunció por el derecho a decidir de las mujeres, despenalizando el aborto (Capital 21, 2021), en el contexto real aún persisten estereotipos de género y papeles tradicionales que limitan las oportunidades y la autonomía de las mujeres.

Conclusiones

La teoría tridimensional destaca la importancia de considerar los valores culturales y sociales en la interpretación y el desarrollo de los derechos. En el caso de los derechos de las mujeres, esto implica cuestionar y transformar normas, así como valores tradicionales que perpetúan la desigualdad de género. No es fácil cambiar paradigmas, pero podemos empezar identificando cuáles son los errores fundamentales de los derechos de la mujer. Los derechos sí existen y, si hacemos un recuento, conforme el historicismo axiológico podremos pincelar la evolución de los derechos femeninos, ya que haber obtenido esta clase de derechos ha sido debido a procesos marcados por luchas sociales impresionantes.

Debemos recordar que las mujeres tenían papeles centrados en la familia y el hogar. Y aunque en la Independencia había muchas mexicanas que demandaban libertad y justicia, no fue hasta la llegada del siglo XX cuando surgieron las verdaderas voces revolucionarias (Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones en México, 2015). A partir de la Revolución Mexicana las mujeres mostraron su primera lucha activa en las trincheras del país. Incluso algunas mujeres participaron decididamente en el conflicto, lo que dio visibilidad a su papel en la sociedad. No obstante, no se lograron cambios sustanciales para las mujeres en ese momento, pero sí se sentaron las bases para futuras luchas.

El primer logro de la lucha feminista fue la obtención del sufragio universal en 1953, bajo el gobierno de Adolfo Ruiz Cortines (Tuñón, 2006). Aunque esto no se dio de forma espontánea. Algo que nosotros, en pleno 2023, podemos considerar natural, fue producto de múltiples marchas, comités clandestinos y persecuciones políticas por motivos de género. La Revolución Mexicana demostró que sólo con dolor y sufrimiento se podrían adquirir derechos en México, y el proceso de los derechos civiles y políticos lo confirmó.

En 1970 México introdujo reformas constitucionales que reconocían la igualdad de derechos entre los géneros y prohibían la discriminación por razones de género. A partir de este momento y hasta el año 2000 (Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones en México, 2015) empieza el efecto dominó. Es decir, empieza la etapa de la organización permanente de lucha. El movimiento feminista en México toma forma. Se establecen instituciones y políticas para combatir la discriminación y promover la igualdad de género.

Ahora bien, en estos últimos 23 años la lucha de mujer por visibilizar sus problemáticas ha dado frutos impresionantes, pero, como se dijo en la introducción, aún topa con el famoso techo de cristal. No olvidemos que, por más avances que se tengan, aún no se equipara con el ejercicio de los derechos de la sociedad dominante. Por fin, el movimiento de la lucha por alcanzar la plenitud de los derechos de mujer, tiene voz y una que no grita... ruge. Y nacen las leyes y políticas que abaten problemas específicos, como la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en 2007 (Congreso de la Unión, 2023), la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, promulgada en 2006 (Congreso de la Unión, 2022), así como la decisión unánime sobre la despenalización del aborto de los ministros de la SCJN en 2021 (Capital 21, 2021).

A pesar de los avances, persisten todavía los desafíos para las mujeres y el Estado mexicano. Aunque existan múltiples legislaciones, la verdadera lucha es pelear contra una sociedad que no acepta que la mujer debe evolucionar y que no es ni más ni menos, sino igual, pues en el mundo no hay humanos de primera o segunda, sólo humanos.

El camino que ha recorrido la mujer a lo largo de las generaciones ha sido turbulento. Y aunque ha habido logros sumamente importantes, todavía nos enfrentamos a los tres errores semánticos: la ineficacia de la aplicación legal, la inmaterialidad por falta de recursos de las autoridades y el desfase de la realidad social.

Se considera que la solución a estos tres problemas convergerá en la opción más burda: educar. Si educamos a las nuevas generaciones en que hombres y mujeres son iguales, entonces habrá menos casos de violencia, por lo que habrá más recursos materiales para abatir el rezago en la impartición de justicia y, por ende, la aplicación legal será efectiva. Pero esta solución no es novedosa, pues desde que la primera mujer alzó la voz se ha tratado de vencer la opresión femenina por medio de la educación.

La evolución de los derechos femeninos siempre será así. Un movimiento que ruge y evidencia los desequilibrios sociales, pero que por alguna razón no se escucha. Los avancen son graduales. Pareciera que para lograr esta clase de derechos se debe luchar de manera constante.

La mujer siempre lucha y nunca descansa. Ni por su familia, ni por sus sueños, ni por sus derechos.

Bibliografía

Álvarez, R. (2018). *Los derechos de las mujeres y su acceso a una vida libre de violencia*. (Colección: Los Derechos Universitarios en el siglo XXI). Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México–Defensoría de los Derechos Universitarios.

Álvarez, R. M. (2022). La importancia del abordaje histórico y estructural de los derechos de las mujeres en México. El caso de los derechos civiles. En M. E. Franco Martín del Campo, G. R. Zepeda Lecuona, & P. Salazar Ugarte, *Aportes de Sergio García Ramírez al derecho y humanismo*. Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México–Instituto de Investigaciones Jurídicas, p. 241.

Asis Roig, R. (2008). La concepción dualista de Gregorio Peces–Barba. En *Entre la ética, la política y el derecho: Estudios en Homenaje al profesor Gregorio Peces–Barba*. (Vol. I, pp. 391–406). Madrid: Dykinson.

Obtenido de http://hdl.handle.net/10016/9396

Cano–Nava, M. O. (septiembre–diciembre de 2011). Modelo epistemológico de la teoría tridimensional del derecho. *Convergencia. Revista de Ciencias Sociales* (57), 209-–228. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/pdf/conver/v18n57/v18n57a9.pdf

Congreso de la Unión. (20 de mayo de 2021). Ley del Instituto Nacional de las Mujeres. Ciudad de México.

Congreso de la Unión. (2023). Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. México. Obtenido de https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf

Congreso de la Unión. (8 de mayo de 2023). Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Ciudad de México.

Congreso de la Unión. (31 de octubre de 2022). Ley general para la igualdad entre mujeres y hombres. Ciudad de México.

Capital 21. (7 de septiembre de 2021). ¡Histórico! "El derecho a decidir", Suprema Corte despenaliza aborto en todo México. *Derechos de la Mujer.* Recuperado el 20 de agosto de 2023, de https://www.capital21.cdmx.gob.mx/noticias/?p=26518

Guil Bozal, A. (enero–junio de 2008). Mujeres y ciencia: techos de cristal. *EccosS Revista Cientifica, 10*(1), 213–232.

Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones en México. (2015). *Historia de las mujeres en México.* Ciudad de México: Secretaría de Educación Pública.

Kelsen, H. (1989). *La teoría pura del derecho.* Puebla: Colofón.

Mora Mora, E. M. (2023). La implicación humana de los derechos civiles y políticos. (Tesis) Universidad de Guadalajara.

ONU–Organización de las Naciones Unidas. (18 de diciembre de 1979).

Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Recuperado el 20 de agosto de 2023, de https://www.ohchr.org/es/instrumentsmechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discriminationagainst-women

Poyatos, G. (2019). Juzgar con perspectiva de género: Una metodología vinculante de justicia equitativa. *IQual. Revista de Género e Igualdad,* 1–21. doi:http://dx.doi.org/10.6018/iQual.341501

Reale, M. (1997). *Teoría tridimensional del derecho* (trad. A. Mateos). Madrid: Tecnos.

Semplici, S. (2010). El "más alto nivel posible". Un derecho asimétrico. *Acta Bioethica, 2*(16), 133–141. Obtenido de https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-569X2010000200005

Tuñón, E. (2006). La lucha política de la mujer mexicana por el derecho al sufragio y sus repercusiones. En C. Ramos Escandón, *Presencia y Transparencia: La mujer en la historia de México*. Ciudad de México: El Colegio de México, p. 220.

UdeG TV. (7 de marzo de 2023). Suman mil 868 mujeres desaparecidas en Jalisco, la mayoría tiene entre 15 y 19 años. Guadalajara.

doi: 10.31391/ap.vi5.87 *Recepción: 21-09-2023* *Aprobación: 17-10-2023*

Cultura de bienestar laboral: un reto impulsado por el liderazgo transformacional

Carlos Reynoso Nuñez (Coordinador)
ITESO
reynoso@iteso.mx
ORCID: 0009-0007-9186-6086

Adriana Tiburcio Silver
ITESO
adrianat@iteso.mx
ORCID: 0009-0003-6711-0925

Guillermo Pérez Esparza
ITESO
guillo@iteso.mx

Juan Antonio Ortiz Valdés
ITESO
aortiz@iteso.mx
ORCID: 00090009-9370-7200

Paz Cecilia Michel Estrada
ITESO
ceci@iteso.mx
ORCID: 0009-0006-3447-963X

Reynoso, C. et al. (2023). Cultura de bienestar laboral: un reto impulsado por el liderazgo transformacional. Análisis Plural, (5).

RESUMEN:

El presente trabajo se enmarca en la argumentación de que un estilo de liderazgo transformacional y positivo, arraigado en la cultura organizacional y enfocado en el bienestar laboral, así como en la equilibrada gestión y control, desempeña un papel preponderante en la eficiencia y eficacia de las organizaciones. Además, se plantea la idea de que los dueños o propietarios de las micro, pequeñas y medianas empresas (mipymes) tienen la oportunidad de contribuir significativamente al desarrollo y consolidación de

ABSTRACT:

The present work is part of the argument that a transformational positive leadership style, rooted in the organizational culture and focused on well-being, as well as the balanced management and control, plays a crucial role in the effectiveness and organizations. In addition, the idea is raised that the owner or owners of Micro and Medium Enterprises have the opportunity to contribute to the development and consolidation of their companies by adopting a management style

sus empresas mediante la adopción de un estilo de gestión alineado con los valores del liderazgo transformacional y positivo.

Palabras clave:

cultura organizacional, bienestar laboral, liderazgo transformacional, trabajo decente.

aligned with leadership values of transformational positive.

Keywords:

organizational culture, well–being, transformational leadership, decent work

Orígenes del trabajo decente

Independientemente del tamaño de la empresa, prevalece la percepción generalizada de que los empleadores de negocios persiguen sus propios intereses personales a expensas de los empleados, enmascarando estos objetivos bajo metas institucionales y pasando por alto el bienestar de los colaboradores. Este panorama plantea interrogantes relevantes que conviene resaltar: ¿cómo identificar a los empresarios que realmente asumen la responsabilidad y actúan como empleadores comprometidos? ¿Quién o quiénes establecen estos estándares de responsabilidad?

La Ley Federal del Trabajo en México, desde 1970, establece criterios para la regulación de la relación entre empleador y empleado; algunas empresas buscan distinción como lugares de trabajo excepcionales o entornos laborales destacados. Ejemplos notables de esto incluyen la certificación de *Great Place to Work* (2023), las Empresas Socialmente Responsables (ESR) avalada por el Centro Mexicano para la Filantropía (Cemefi, 2023), y la medición de cultura y clima organizacional realizada por Grupo Expansión a través de la metodología TOP *Companies* (2023).

La Organización Internacional del Trabajo resalta la importancia de crear ambientes laborales justos, que abarquen desde la generación de empleo hasta la protección social, los derechos laborales y el diálogo social (OIT, 2023). La Secretaría del Trabajo y Previsión Social en México otorga distintivos como "Empresa Incluyente", "Empresa Agrícola Libre de Trabajo Infantil" y "Empresa Familiarmente Responsable", además de la Norma Mexicana NMX–R.025–SCFI2015 de Igualdad Laboral y No Discriminación.

El Cemefi promueve prácticas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) para contribuir al desarrollo humano sustentable, lo que impacta a empleados, comunidades y medio ambiente.

La certificación otorgada por Cemefi es reconocida como una forma de gestión, pero, sobre todo, como un compromiso consciente para que todos los participantes de la organización demuestren valores éticos en las actividades diarias, con la mirada interna y externa, con la amplitud de los aspectos ambientales, económico y sociales, lo cual es finalmente una forma de contribuir al bien común; con la conciencia de cada uno de los integrantes de la organización, en la medida en que cada uno, con cierta independencia de los niveles jerárquicos, funciones, responsabilidades o retribuciones, seamos capaces de cuidarnos entre nosotros, a nuestro entorno y comunidad, preservamos nuestra calidad humana actual y futura.

Surge la inquietud respecto de si estas certificaciones son meramente estrategias publicitarias o reflejan un genuino compromiso con el bienestar laboral y la responsabilidad social. Resulta fundamental reconocer qu, dee acuerdo con Mejía–Trejo (2023), las organizaciones son conjuntos de personas que colaboran y coordinan actividades para lograr diversos objetivos y metas comunes. La administración, según Torres (2011), implica planificación, dirección y control del talento humano, mientras que Robbins y Coulter (2018) describen a la administración como la supervisión efectiva

y eficiente de actividades laborales. Kinicki y Williams (2009) añaden que las organizaciones se forman para alcanzar metas compartidas, especialmente en el caso de las empresas, donde se busca satisfacer necesidades organizacionales y generar beneficios.

¿El empresario(a) es la empresa o la empresa es el empresario(a)? Este juego de palabras al que hace alusión Román–Morales (2008) nos permite reflexionar sobre el impacto que algunos empresarios tienen en sus organizaciones; ellos se convierten en la imagen de la organización, en los que planean y que en muchos casos toman la última decisión; es decir, la organización o empresa muchas veces es movida por lo que piensa y decide una sola persona. Esto es más común en las empresas pequeñas y medianas. Para algunos, Núñez–De la Peña y Mayorga–Castañeda (1986, citando a Zaid, 1979:112), señalan que algunos de los empresarios son vistos de diferentes formas: dignos de lástima, competidores desleales para los grandes empresarios.

Para el Sistema de Administración Tributario son evasores de impuestos; los sindicatos los consideran individualistas; para académicos pueden ser vistos como reacios a la educación. Estas son percepciones que en la historia moderna se han tenido sobre el empresario, como cita Ramírez–Carrillo (2012), quien lo dibuja como un personaje que surge en la historia mexicana y que se dedica a explotar a la clase obrera; un ser que ha sido visto por muchos como personaje negativo de la trama histórica, un actor económico que es reflejo de las grandes tendencias estructurales.

Estas fuentes exponen una percepción que se tiene de algunos empresarios. De acuerdo con Torres (2011), existen datos sobre un universo de 4.2 millones de micro y pequeños empresarios, que generan el 70% del empleo formal, por lo cual generalizar la percepción no es lo más adecuado, sin embargo, así se visualiza.

Cuestionamos si los dueños de las organizaciones, es decir, los empresarios, tienen formación con enfoque en el cuidado de la persona, si tienen interés en buscar sinergias entre los intereses propios y los de los colaboradores, así como en impulsar una cultura en la organización que permita el bienestar laboral para todos y todas. En esta línea, la cultura organizacional emerge como elemento decisivo, que implique valores y ética.

En la relación entre empleadores y empleados, especialmente en micro, pequeñas y medianas empresas (mipymes), se identifican desafíos relacionados con la percepción de empresarios, la gestión de colaboradores y la creación de culturas organizacionales sustentadas en valores éticos. Estas problemáticas requerirán soluciones complejas y el reconocimiento de que el enfoque en ganancias a menudo entra en conflicto con la satisfacción de necesidades sociales, impactando, paradójicamente, en última instancia, en la eficiencia y eficacia de las empresas.

Integrando las necesidades generacionales en la gestión

Además de las dinámicas organizacionales y culturales, es imperativo considerar las características específicas de los trabajadores, segmentados por grupos de edad, sus necesidades cambiantes y sus actitudes hacia el trabajo. Estos elementos desempeñan un papel fundamental en la configuración de un ambiente laboral propicio para la efectividad y eficiencia de la organización (Osterman 2022; Zuñiga, *et al.*, 2019; Izquierdo Rus, 2013).

La fuerza laboral actual abarca diversas generaciones, cada una con enfoques y perspectivas únicas hacia el trabajo y la vida (England, 1991). Los *baby boomers*, por ejemplo, suelen valorar la lealtad y la estabilidad en el empleo, mientras que la generación X busca equilibrar trabajo y vida personal, y los *millennials* valoran la flexibilidad y la autenticidad en el trabajo (Zúñiga *et al.*, 2019). La generación Z, de recién ingreso al mundo laboral,

suele ser adaptable a la tecnología y busca propósitos significativos en su trabajo (Fernández Poveda, 2015).

Cada grupo generacional presenta necesidades y expectativas distintas en el entorno laboral. Los *baby boomers*, acercándose a la jubilación, pueden valorar la seguridad financiera y el reconocimiento de su experiencia. Los miembros de la generación Z buscan equilibrio entre trabajo y vida, apreciando la flexibilidad para cumplir con sus responsabilidades familiares. Los *millennials* buscan crecimiento profesional y oportunidades de desarrollo, mientras que la generación Z anhela ambientes colaborativos y oportunidades para aplicar su creatividad (Zúñiga *et al.*, 2019).

Las actitudes hacia el trabajo y el liderazgo también varían según la generación. Los *baby boomers* tienden a valorar una jerarquía organizacional clara y un liderazgo directo, mientras que los más jóvenes pueden preferir estructuras más horizontales y participativas. La retroalimentación constante es importante para la generación Z, mientras que la autonomía puede ser crucial para los *millennials* (Gallardo–Gallardo *et al.*, 2012).

La adopción de un estilo de liderazgo transformacional y positivo debe incorporar estas diferencias generacionales y considerar las necesidades individuales de los trabajadores. Esto implica flexibilidad en las políticas organizacionales, como ofrecer opciones de trabajo remoto, horarios flexibles y programas de desarrollo personalizados. Los líderes también deben adaptar sus enfoques de liderazgo, brindando retroalimentación constructiva y oportunidades de crecimiento a cada generación (Robbins y Coulter, 2018; Joao y Velez, 2020).

La instrumentación exitosa de un enfoque de liderazgo transformacional y positivo requiere crear una cultura inclusiva que valore las contribuciones de todos los empleados, independientemente de su generación. Esto implica fomentar el respeto mutuo, la colaboración intergeneracional y la apertura

a nuevas ideas. Al comprender y abordar las necesidades y actitudes cambiantes de los diferentes grupos de edad, las organizaciones pueden crear un entorno que nutra el bienestar laboral y la efectividad organizacional en su conjunto (Kinicki y Williams, 2009; Zúñiga *et al.*, 2019).

La interacción entre un estilo de liderazgo transformacional y positivo, cultura organizacional y las características específicas de los trabajadores por grupos de edad configura el escenario para la efectividad y la eficiencia organizacional. Al considerar las distintas necesidades, actitudes y expectativas de las generaciones en el lugar de trabajo, las organizaciones pueden crear un entorno que promueva el bienestar de los empleados y, en último término, contribuya al éxito y el desarrollo sostenible de la empresa. La comprensión de la importancia del trabajo y sus implicaciones en distintas etapas de la vida laboral, así como la adaptación a las nuevas formas de trabajar, permiten a las organizaciones diseñar estrategias efectivas para aprovechar el potencial de los empleados en un entorno laboral en constante evolución.

Trabajo digno o decente y bienestar laboral

La importancia de un trabajo digno o decente, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2023), radica en garantizar que los trabajadores tengan seguridad laboral, protección social, oportunidades de desarrollo y participación en decisiones que afectan sus vidas, así como igualdad de oportunidades y trato para todos. La OIT (2023) define el trabajo decente o digno como aquel en el que se respeta de manera plena la dignidad humana del trabajador y se proporciona acceso a seguridad social, salario remunerador (suficiente), continua capacitación y óptimas condiciones de seguridad y de higiene. Aspectos que se respaldan con la declaración de la OIT al señalar los derechos de los trabajadores.

Bienestar laboral

Desde 2007 la Asamblea u Organización Mundial de la Salud (OMS, 2023) lanzó un plan global de acciones en beneficio de los trabajadores. Los responsables de que se cumplan los conceptos que dan el título a este apartado son los directivos o dueños, sin importar el tamaño de la organización.

1. Diseñar e instrumentar políticas y acciones para normar la salud de los trabajadores.
2. Proteger y promover la salud en el centro del trabajo.
3. Promover la instrumentación y el acceso a los servicios de salud ocupacional.
4. Promocionar y comunicar las evidencias de acción y práctica.
5. Incorporar la salud de los trabajadores en otra política.

Para lo concerniente a este documento enfocamos la atención al cuidado de la salud mental y el bienestar de trabajadores. La Organización Mundial de la Salud hace referencia al interés que tienen muchas organizaciones únicamente en hacer dinero y se han dado cuenta de que, para lograrlo, se requieren ambientes de trabajo saludables. Para tal efecto México, como país miembro de la OMS, adoptó la sugerencia que la organización internacional hace a sus integrantes, por ello en México Secretaría del Trabajo Previsión Social publicó la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 relativa a la prevención de riesgos psicosociales.

Construyendo entorno saludables

Así, comprender la naturaleza del ser humano, de la búsqueda de un sostén para la vida y que se ve reflejado en el trabajar, y, asimismo, de asociarse con otros para la búsqueda de objetivos comunes, en que algunos se convierten en patrones o jefes y otros en colaboradores, es como se desarrolla una convivencia de un número de horas determinadas, de un número consecutivo

de días laborados a la semana, mes y año. Es en esa convivencia como una persona que tiene el cargo de jefe provoca en la otra persona o grupo de personas reacciones con su comportamiento, que a veces provocan motivación por la tarea, involucramiento con los compañeros, creatividad para resolver problemas de tareas o con clientes internos o externos a la organización.

La definición de entorno saludable, de acuerdo con el Gobierno de México (2022), es un estado de completo bienestar físico, mental y social, no la simple ausencia de la enfermedad; esto incluye los hábitos de salud (estilos de vida) y los factores psicosociales (la organización del trabajo y la cultura del trabajo). Se añade a lo anterior que la organización debe ser próspera desde el punto de vista del funcionamiento y de cómo logra sus objetivos.

Un estilo de liderazgo adecuado de los dueños define la cantidad de control o influencia en los trabajadores, por lo que un "estilo de liderazgo transformacional", en oposición a lo autoritario, genera seguridad a los colaboradores, es más flexible, menos paternalista y controlador. Ayudar a equilibrar trabajo–familia, demanda–control, esfuerzo–recompensa, cultura laboral incluyente, gestionado por el jefe de manera adecuada, preservará de riesgos psicosociales y beneficiará el bienestar laboral. Está comprobado en un grupo de empresas mipymes que el desarrollo de estrategias de liderazgo transformacional por parte del líder tiene una influencia en los atributos de los colaboradores de manera positiva y significativa (Rojero–Jiménez, *et al.*, 2019; Elkordi, 2022; Andrew y León Cázares, 2015).

Entre otros resultados, se observó que el estilo de liderazgo transformacional mejora el desempeño y el compromiso grupal; también experimentan una motivación intrínseca de los empleados, lo que permite dar cuenta de que el colaborador asume su cooperación en el ejercicio del alcance de los objetivos (Rojero *et al.*, 2019).

De parte de los dueños o directivos y colaboradores, existe falta de conoci-

miento acerca del contexto de la vida laboral, empleo, trabajo digno, trabajo decente, aunque para ambos actores es preciso aprender a convivir. En lo particular se precisa mencionar que cuando los responsables de coordinar actividades humanas se dan cuenta de que no tienen habilidades desarrolladas para trabajar con los colaboradores de manera adecuada, es que existe ese espacio de conciencia en la persona para formarse como líder y mejor persona. Luego, la formación de habilidades de liderazgo es un principio fundamental para aprender a comunicar, escuchar, buscar soluciones, acompañar, ser empático, formarse para ser un líder el día de mañana, y, sobre todo, para generar bienestar en la otra persona.

Según Martínez (2022), el grupo de acciones que promueven el bienestar de las personas en un centro laboral es cuidar que se tengan las bases jurídicas, como contrato de trabajo, ambiente físico adecuado, clima laboral, seguridad e higiene, selección adecuada de tareas realizadas según el perfil del puesto, prevención de riesgos psicosociales (entendidos como sobrecarga laboral, acoso, agresiones físicas y sexuales, violencia de cualquier tipo, *burnout*, etc.). Aun con el cumplimiento de todo lo anterior es necesario precisar que los líderes no tienen la posibilidad de un control total de las emociones de sus colaboradores que influyen en las relaciones que tienen entre sí, pero lo que sí es posible es trabajar como responsables de la organización y de quienes la integran en un mejor manejo de la inteligencia emocional.

Cultura organizacional y el modelo de Cameron y Quinn

Al relacionar estos conceptos con el modelo de cultura organizacional de Cameron y Quinn se observa que un enfoque de trabajo digno y decente está intrínsecamente alineado con los valores de una cultura de clan o una cultura adhocrática. En el modelo de Cameron y Quinn el clan valora la colaboración, la participación y el desarrollo de los empleados como base para la efectividad organizacional (Cameron y Quinn, 2011).

La relación entre trabajo digno o decente y el modelo de cultura organizacional se refuerza aún más cuando se considera el énfasis en la salud y el bienestar laboral. La preocupación por el bienestar de los trabajadores, como se menciona, es un componente clave de una cultura de clan. Los líderes y directivos que se centran en el bienestar de los empleados, así como en la comunicación efectiva, la equidad y la justicia, fomentan un entorno laboral saludable donde los trabajadores pueden prosperar y sentirse valorados (Cameron y Quinn, 2011).

La noción de liderazgo transformacional, que se destaca, también se relaciona con los valores de una cultura de clan y una cultura adhocrática. El liderazgo transformacional implica motivar e inspirar a empleados, promoviendo su crecimiento y desarrollo personal. Esta perspectiva se alinea con la idea de trabajo decente y digno, que busca la seguridad en el trabajo, el desarrollo de los individuos y la promoción de ambientes laborales saludables (Cameron y Quinn, 2011).

La noción de trabajo digno o decente y la promoción de ambientes laborales saludables se integran de manera armónica con los valores y principios de una cultura organizacional de clan y una cultura adhocrática, según el modelo de Cameron y Quinn; al fomentar la dignidad humana, la participación, el bienestar y el liderazgo transformacional, las organizaciones pueden cultivar un entorno que beneficie tanto a los colaboradores como a la efectividad de la empresa en su conjunto.

Referencias

Andrew, S. A., y León–Cázares, F. (2015). Mediating Effects of Organizational Citizenship Behavior on Organizational Performance: Empirical Analysis of Public Employees in Guadalajara, Mexico. *EconoQuantum*, *12*(2), 71–92.

Arteaga, Dirzo, M. (2018). Retos para alcanzar un trabajo digno y decente en México. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702018000200003#aff1

Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework*. John Wiley & Sons.

Christian, A. (16 de marzo, 2023). The companies bactracking on flexible work. BBC Mundo. https://www.bbc.com/worklife/article/20230206-the-companies-backtracking-on-flexible-work

De Santos, N. M. (2011). No es cuestión de reinventar la rueda sino de aprender a utilizarla. *Capital Humano*, 24 (258) 32–34. https://search-ebscohost-com.ezproxy.iteso.mx/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=67642117&lang=es&site=ehost-live&scope=site

Elkordy, M. (2022). Transformational Leadership and Organizational Culture as Predictors of Employees Attitudinal Outcomes. *Business Management Dynamics*, *12*(1), 21–32.

England, G. W. (1991). The Meaning of Working in the USA: Recent Changes. *European Work & Organizational Psychologist*, *1*(2/3), 111. https://doi-org.ezproxy.iteso.mx/10.1080/09602009108408516

Fernández Poveda, L. F., & Guevara Bedoya, L. M. (2015). Work Engagement y Compromiso Laboral: ¿Es la edad un factor diferenciador? *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional,* 34(2), 108–119. doi: 10.21772/ripo.v34n2a04

Gallardo–Gallardo, Eva, C.; Cruz–Moreno, A.; Fajardo–Laredo, J. C. (2015). Cómo diseñar una organización. Editorial UOC. https://elibronet.ezproxy.iteso.mx/es/ereader/iteso/38653?page=5

Gobierno de México (21 de enero, 2022). ¿Qué es un entorno de trabajo saludable y seguro? https://www.gob.mx/promosalud/es/articulos/que-es-un-entorno-de-trabajo-saludable-y-seguro

Great Place to Work (2023). Los mejores lugares para trabajar en México 2023. https://greatplacetowork.com.mx/eventos2023/los-mejores-lugares-para-trabajar-2023

Grupo Expansión. *Top companies México* (2023). https://topcompaniesmexico.com/rankings/

INEGI. (25 junio 2020). Comunicado de prensa núm. 285/20. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2020/MYPIMES20.pdf

Izquierdo Rus, T., & López Martínez, O. (2013). El rol de las actitudes en la inserción laboral de los desempleados mayores de 45 años. *Universitas Psychologica*, *12*(3), 1–28. https://doi-org.ezproxy.iteso.mx/10.11144/Javeriana.UPSY12-3.rail

João Velez, M. (2020). The relationship between abusive supervision and organizational trust: The role of subordinates' self–esteem. *Análise Psicológica,* 38(2), 181–197. https://doi-org.ezproxy.iteso.mx/10.14417/ap.1738

Kinicki, A. & Williams, B. (2009). *Management Managements. A Practical Introduction*. Mc Grawhill.

Ley Federal del Trabajo [LFT], Reformada, *Diario Oficial de la Federación* [DOF], 27 de diciembre de 2022 (México).

Martínez Rivera, A. (2022). *La importancia de la* NOM 035 STPS PARA LA PROMOCIÓN DEL BIENESTAR LABORAL EN LAS ORGANIZACIONES. https://rpubs.com/Mart1984/911811

Mejía–Trejo, J. (2023). *La Estructura Dinámica Organización. Academia Mexicana de Investigación y Docencia en Innovación* (AMIDI). https://elibro-net.ezproxy.iteso.mx/es/ereader/iteso/228227?page=4

Núñez–De la Peña, F. y Mayorga–Castañeda, F. (1986). Pequeña industria, empresarios pequeños y grandes. *Renglones,* (4), 14–18. http://hdl.handle.net/11117/2006

Organización Mundial de la Salud. (2023). Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS Contextualización, Prácticas y Literatura de Apoyo. https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44466/9789243500249_%20spa.pdf;jsessionid=DA102770917C9476DA46178F762A3991?sequence=1

Osterman, P. (2022). How American Adults Obtain Work Skills: Results of a New National Survey. ILR *Review*, *75*(3), 578–607. https://doi-org.ezproxy.iteso.mx/10.1177/00197939211018191

Organización Internacional del Trabajo. (2023). ¿Qué es el trabajo decente? https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm

Ramírez–Carrillo, L. A. (2012). *Empresarios y regiones en México*. Porrúa. https://elibro-net.ezproxy.iteso.mx/es/ereader/iteso/38653?page=5

Robbins, S. y Coulter, M. (2018). *Administración*. Pearson.

Rojero–Jiménez, R., Gómez–Romero, J. G. I., & Quintero–Robles, L. M. (2019). El liderazgo transformacional y su influencia en los atributos de los seguidores en las Mipymes mexicanas. *Estudios Gerenciales*, *35*(151), 178–189. https://doi-org.ezproxy.iteso.mx/10.18046/j.estger.2019.151.3192

Román–Morales, I. (2008). *¿Qué es la empresa?* México: Unión Social de Empresarios Mexicanos. https://rei.iteso.mx/handle/11117/5067

Secretaría de Gobernación. *Diario Oficial de la Federación* (2018). Norma Oficial Mexicana NOM–035–STPS–2018. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Identificación, análisis y prevención. DOF - Diario Oficial de la Federación

Torres Hurtado, C. (2011). *Teoría general de la administración. 1*. Colegio de Estudios Superiores de Administración – CESA. https://elibro-net.ezproxy.iteso.mx/es/lc/iteso/titulos/222428

Zúñiga Ortega, D. C., Aguado García, D., Barroso Rodríguez, J., & de Miguel Calvo, J. M. (2019). Work Ethic in Ecuador: An Analysis of the Differences in Four Generational Cohorts. *Anales de Psicología*, *35*(3), 496–505. https://doi-org.ezproxy.iteso.mx/10.6018/analesps.35.3.342671

doi: 10.31391/ap.vi5.94 *Recepción: 26-10-2023* *Aprobación: 16-11-2023*

Sensibilización ante la violencia laboral de género: datos duros y testimonios

Eloísa Delgadillo Rosas
ITESO
eloisadelgadillo@iteso.mx
ORCID: 0009-0005-8586-9702

Alicia Daniela Jimenez Rodriguez
ITESO
djimenez@iteso.mx
ORCID: 0009-0007-1450-839X

Ana Paola Aldrete González
ITESO
aaldrete@iteso.mx
ORCID: 0000-0003-1031-8840

Delgadillo, E. et al. (2023). Sensibilización ante la violencia laboral de género: datos duros y testimonios. Análisis Plural, (5).

RESUMEN:

Estas palabras, datos y testimonios tienen la intención de sensibilizar a todas las personas lectoras sobre cuáles son las principales formas de violencia que enfrentan las mujeres en el campo laboral, incluyendo el contexto de la doble jornada y otras características intrínsecas a los perfiles personales y profesionales de las participantes, como la identidad de género o el estado civil. Darle visibilidad a todo lo que nos parece incómodo es una aportación para humanizarnos y evitar perpetuar conductas que nos alejan de la dignificación del trabajo y del derecho a

ABSTRACT:

These words, data and testimonies are intended to raise awareness among all readers about the main forms of violence that women face in the workplace, including the context of the double shift and other characteristics intrinsic to personal and professional profiles of the participants, such as gender identity or marital status. Giving visibility to everything that seems uncomfortable to us is a contribution to humanizing ourselves and avoiding perpetuating behaviors that distance us from the dignity of work and the right to live a life free of violence,

vivir una vida libre de violencia, principalmente en lugares en donde el bienestar psicosocial debe ser procurado y monitoreado, ya que para muchas personas es como su segundo hogar, si no es que el primero: empresas, organizaciones e instituciones.

mainly in places where psychosocial well–being must be sought and monitored, since for many people it is like their second home, if not their first: companies, organizations and institutions.

Palabras clave:

violencia laboral, prevención, doble jornada, discriminación, género

Keywords:

workplace violence, prevention, double shift, discrimination, gender

Datos sobre la violencia laboral de género en México

Nuestro país es uno de los que más horas trabaja a escala mundial, con un promedio de 2,226 horas al año (Forbes, 2023); esto, sin tomar en cuenta la doble jornada que muchas mujeres tienen que cubrir si son madres de familia. Y aquí entra una cuestión: ¿deberíamos de considerar la doble jornada un tipo de violencia laboral hacia las mujeres que están involuradas en los roles de crianza y cuidados?

Sin duda, este tema cobra una alta relevancia pues, con base en datos de la última Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo, el Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO) señala que los hombres aportan el 28% del tiempo que requiere el trabajo del hogar y de cuidados no remunerado. Las mujeres, con empleo o sin él, contribuyen con el 73% por ciento (El Economista, 2023).

Además, esta problemática se ve refejada en el acceso a las opotunidades de crecimiento y liderazgo, pues según la radiografía de la desiguladad laboral en México (El País, 2022), del 43.6% de las mujeres productivas pocas pueden acceder a cargos directivos o de toma de decisiones, específicamente el 38% de los puestos de alta dirección están ocupados por mujeres, un aumento de cinco puntos porcentuales respecto al 33% del 2022, como revela el estudio "Mujeres en los negocios 2023: Los avances hacia la paridad", realizado por Grant Thornton (El Economista, 2023).

Lastimosamente, conforme las mujeres luchan por continuar progresando también se encuentran con obstáculos, pues según los datos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), aplicada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), se reportan violaciones y abusos sexuales, acosos y hostigamientos, intimidaciones y denostaciones por haber obtenido un logro profesional entre las conductas violentas más comunes en los centros de trabajo (El Economista, 2022).

Al menos 7.9 millones de mujeres en México han vivido violencia en el trabajo, según la ENDIREH 2021. Son 2.4 millones más que en 2016, cuando el INEGI publicó las últimas cifras sobre el tema y reportó que 5.5 millones de trabajadoras habían sufrido agresiones (El Economista, 2022).

Las cifras anteriores no son menores, pues, siendo realistas, la mayor parte de las agresiones o violencias en el ámbito laboral no se reportan, principalmente por el miedo a las represalias o a ser juzgadas como "la grillera", "la intensa" o "la loca que está en sus días".

Es entonces cuando, como sociedad, continuamos permitiendo que la impunidad, la simulación y la apatía sean los "mecanismos de defensa" ante una verdad tan dolorosa que se sigue propagando y generando una deshumanización más cómoda, pues nombrar a las violencias incomoda, y mucho;

sin embargo, más vale una verdad "incómoda" que perpetuar estas malas prácticas que terminan perjudicando a los grupos más vulnerables históricamente y, además, desde una mirada más fría y capitalista, no contribuyen a un desarrollo productivo bajo ninguna circunstancia.

La buena noticia es que desde 2015 se comenzó a promover la Norma Mexicana NMX–R–025–SCFI–2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, un mecanismo de adopción voluntaria para reconocer a los centros de trabajo que cuentan con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación para favorecer el desarrollo integral de las y los trabajadores. Y aunque no es obligatoria, es una forma de comenzar a promover las buenas prácticas organizacionales a favor del cuidado y la dignidad de la mujeres y otros grupos de interés con historial de desiguadad y discriminación.

Esta Norma Méxicana establece *cinco ejes principales*,[1] de los cuales se tienen que instrumentar acciones específicas para lograr obtener el grado de "certificación":

1. Incorporar las perspectiva de género y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección, movilidad y capacitación.
2. Realizar acciones de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadoras y trabajadores.
3. Garantizar la igualdad laboral.
4. Igualdad de trato y de oportunidades.
5. Implementar acciones para prevenir y atender la violencia laboral.

La importancia de que exista esta norma, aunque sea voluntaria, recae en que se pone en el radar la necesidad de tomar acción ante esta problemática social que nos afecta a todos.

[1] Véase https://www.gob.mx/inmujeres/documentos/norma-mexicananmx-r025-scfi-2015-en-igualdad-laboral-y-no-discriminacion

Otra herramienta y obligación para los empleadores, que previene un ambiente laboral hostil y violento, es la instrumentación de la Norma Oficial Mexicana NOM–035–STPS–2018, la cual tiene como objetivo establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo.

Los *factores de riesgo psicosocial*[2] que están contemplados en la norma son:

1. Condiciones del ambiente de trabajo.
2. Cargas de trabajo.
3. Control sobre el trabajo.
4. Jornadas que exceden lo establecido en la ley.
5. Interferencia en la relación trabajo–familia.
6. Liderazgo negativo y relaciones negativas.
7. Violencia laboral.

Lograr visibilizar la importancia que tiene desarrollar las labores en ambiente de trabajo sano, seguro y digno para las personas es un avance. Ahora el reto es poner en marcha, auditar y mantener estas buenas prácticas, pues se requiere una transformación de todas las partes interesadas para que la cultura laboral, que durante años ha sido rígida y hasta cierto punto cosificadora, sea sustituida por una más cuidadosa y dignificante.

Una entrevista, tres testimonios

Como parte de un ejercicio para la sensibilización se realizó una entrevista a tres mujeres con diferentes perfiles profesionales, eso sí, todas con el privilegio de haber tenido el acceso a una educación de nivel superior y en una universidad privada, egresadas de la Licenciatura en Gestión de los Recursos Humanos y Talento Organizacional en la ciudad de Guadalajara.

[2] Véase https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/503381/NOM035_guia.pdf (p. 13).

A continuación se describe cada uno de sus perfiles y, a solicitud de las participantes, se les nombrará por medio de un seudónimo:

Mariana	*Sofía*	*Concepción*
Mariana es una mujer heterosexual de 40 años, madre de un hijo de nueve años, casada desde hace 10 años con su compañero de vida. Tiene una trayectoria profesional de más de 15 años en empresas de manufactura en el área de administración del talento humano y actual directora del área de Recursos Humanos en una empresa del ramo alimenticio.	Sofía es una mujer heterosexual de 39 años, soltera, con una relación de pareja estable y sin hijos. Tiene una trayectoria profesional de más de 16 años en empresas de consultoría en desarrollo organizacional, tecnología y políticas públicas, también cuenta con una maestría en Organización y Gestión del Talento.	Concepción es una mujer homosexual (lesbiana) de 41 años, con una relación de pareja estable y sin hijos. Tiene un trayectoria profesional de más de 18 años en el ámbito educativo y como asesora de organizaciones en temas de comportamiento organizacional y mejores prácticas empresariales. Cuenta con posgrados en las mismas materias.

Primera pregunta

¿Cómo consideras que tu género ha afectado tu trayectoria laboral? ¿Te ha beneficiado o perjudicado?

Mariana:

A lo largo del tiempo que tengo de experiencia el impacto ha ido evolucionando favorablemente. Cada día que pasa las personas vemos más normal

que una mujer pueda ocupar puestos de mandos altos, sin embargo, todavía estamos muy lejos de tener una equidad.

Por desgracia, en una ocasión me negaron un ascenso porque a quien buscaban era a un hombre, pues en el ramo de la manufactura aún es muy estigmatizado el rol de las mujeres en puestos altos.

Sofía:

Sí, creo que ha afectado, particularmente en una de las organizaciones que se dedicaba a las tecnologías de la información aplicadas en el ámbito de lo público, pues a lo largo de su historia (unos 10 años) yo fui la primera mujer que se incorporó en un puesto de liderazgo (gerencia) y que no entró como una socia del negocio. Posteriormente se me dio la oportunidad de crecer a una dirección, en pincipio por méritos propios, pero también porque todos los socios–directores ya consideraban que era un buen momento para cumplir la "cuota de género" y comenzar a evolucionar (esto no fue un objetivo establecido, sino un acuerdo tácito).

Además, ellos esperaban de mí que tuviera un rol "maternal" dentro de mis labores, eso a mí me molestaba y me incomodaba mucho, incluso me bautizaron como "la mamá de la empresa". Esperaban que regañara, pero que también cobijara y que estableciera las "reglas"; en fin, nada que ver con los propósitos estratégicos para el área de la que yo estaba a cargo (talento humano), ni con mis propósitos profesionales. Fue muy dificil para mí y traté de salirme de ese personaje que me habián impuesto, pero constantemente se me exigía y se me medía con esa vara de la "maternidad en la organización", y esto principalmente derivado de los mandatos impuestos por ser mujer. Incluso las labores que se me asignaban ante eventos importantes solían ser de índole meramente operativa (preparar el coffee break, la limpieza, la comida, etc.) y ninguna aportación que tuviera que ver con

un aspecto más intelectual o estratégico. Sí me llegué a negar, pero era una constante lucha y desgaste.

Concepción:

Yo creo que sí, la mayoría de las ocasiones de forma negativa, tristemente. Ser una mujer con una personalidad "fuerte" que, desde mi visión, es más bien segura y asertiva, me ha llevado a tener situaciones en las que se me invalida o se me quiere marginar, por ser percibida como alguien que, aunque profesional y laboralmente es muy capaz, es "demasiado" para la personalidad y el papel que una mujer "debería" de tener en el trabajo, pues las opiniones críticas las suelen dar los hombres, incluso ideas valiosas que he aportado no se han tomado en cuenta, pero cuando las parafrasea un compañero, ahí ha sido una historia diferente, pues ésas sí son tomadas en consideración y hasta aplaudidas.

Me ha perjudicado porque, también, se espera que una mujer se vista de una manera muy femenina, con tacones o con maquillaje, y eso no es parte de mi personalidad, no me gusta seguir esos mandatos de la belleza y en ocasiones hasta se me ha reclamado o denostado, incluso se me rechazó de una oportunidad laboral en la que cubría todos los requisitos; fui de las finalistas, pero una de las principales anotaciones negativas fue el aspecto de cómo me "debía de vestir profesionalmente". Eso me lo comentó una compañera que formó parte del equipo seleccionador, pues ella era la única mujer y el resto eran hombres.

Segunda pregunta

¿Tienes alguna experiencia relacionada con la violencia laboral (hostigamiento laboral, acoso sexual, mobbing [abuso psicológico–moral], discriminación, agresión física, etcétera)?

Mariana:

Sí, el director general de una de las empresas en las que trabajé del ramo de los materiales para la construcción me tomó fotos de mis piernas cuando estábamos sentados en la misma mesa en la celebración de la posada, sin mi consentimiento.

Además, constantemente me hablaba a su oficina para platicarme de asuntos que no tenían ninguna relación con temas laborales, yo sentía que sólo quería tenerme "cerca" de él; para mí era muy incómodo, pero no sabía cómo reaccionar, tenía miedo a decirle que no y que hubiera represalias en mi contra.

Todos y todas sabíamos que era un acosador, sin embargo, nunca hicimos nada por miedo a ser despedidas.

Sofía:

Sí, por ser mujer me ha tocado que principalmente los hombres se sintieran con la libertad de acceder a mi persona desde una perspectiva sexual; además me enteré de que a muchas compañeras les hacían insinuaciones sexuales (principalmente a las más jóvenes, de menos experiencia y de menor rango). El contacto era principalmente a nuestros teléfonos privados, por medio de mensajes de texto, y eran los compañeros con puestos de más jerarquía quienes tenían esa costumbre de acosar a la "carne fresca".

A mí me acosó laboral y sexualmente el director general y uno de los principales fundadores de la empresa, además de abuso de confianza de otros directores y dueños. En muchas ocasiones me tuve que esconder o inventar otras reuniones para evitar enfrentarme con ser vulnerada porque el acoso era constante y cínico.

El tema de ser etiquetada como “la mamá” llegó a sobrepasar todos los temas laborales hasta temas personales, y me fue muy difícil reconocer la situación por la que pasé; en ocasiones hasta llevaba a mi perra como apoyo o pretexto para no poder convivir fuera del espacio y el horario de trabajo, lo evitaba a toda costa, pues me producía mucha ansiedad y miedo que no sabía cómo enfrentar.

Concepción:

Sí, por desgracia más de una experiencia y en diferentes centros de trabajo. Durante la pandemia tuve una situación en una empresa de la industria alimenticia en donde yo era una de las responsables de cuidar la salud mental de las personas; me confiaban asuntos laborales y personales. Uno de los problemas que más mermaban la salud psicosocial (y principalmente de las compañeras) era el trato que les daba su jefe, pues las manipulaba psicológicamente, se dirigía hacia ellas despectivamente, además de que nunca reconocía sus aportaciones. Cuando se acumularon muchas “quejas” lo hablé con su superior y con otras autoridades de la organización, pero como este jefe era amigo de una de las personas con más poder en la empresa no le hicieron nada. Al poco tiempo yo me retiré de ese lugar, pues empezaron a acosarme laboralmente por visibilizar estos problemas.

En otra ocasión, una de las líderes de un proyecto en el que laboré en una institución educativa me discriminaba por mi identidad y orientación sexual, bloqueaba mis propuestas y se dirigía a mí faltándome al respeto, creo que se sentía amenazada por mi forma de expresarme, pues ella se reprimía y le costaba mucho mostrarse auténtica.

Tercera pregunta

¿Cuáles son las peores prácticas en el entorno laboral que te ha tocado vivir?

Mariana:

Considero que una de las peores prácticas es la del proceso de reclutamiento y selección, pues se tenía que cubrir una "cuota" de contrataciones de mujeres sin tomar en cuenta las habilidades y la experiencia laboral.

Yo nunca estuve de acuerdo con esa práctica, pero tenía que cumplir si quería conservar mi trabajo.

Sofía:

El tema del reclutamiento es, sin duda, una de las peores prácticas a las que me ha tocado enfrentarme, pues por lo general los que requerían el puesto eran hombres que tenían una visión sesgada sobre los perfiles que querían seleccionar. Por ejemplo, no podían ser mamás de hijos pequeños, porque va a estar muy "dispersa" pensado en cuidarlos. O si es mamá de hijos más grandes sí, pero no, porque ella ya va a estar grande y no va a traer la misma "onda" y no va a cubrir con los requerimientos sobre el aspecto físico que "necesitamos" (apariencia), mejor que sean jóvenes solteras (pero no tan "niñas") atractivas, pero que no estén por casarse, porque se van a distraer mucho por ese tema, y que tampoco tengan la intención de embarazarse pronto.

Para mí esa era la peor forma de pretender iniciar una relación laboral con alguien, es una pésima práctica.

Lo que sí tenían claro es que querían reclutar mujeres porque son más comprometidas con el trabajo, más dedicadas, pero con demasiadas restricciones,

y privilegiando principalmente que su aspecto físico sea de acuerdo con los estándares de belleza establecidos por el patriarcado. Ésta es una de las prácticas más machistas y perpetuadora de un sistema violento hacia la dignidad de las mujeres.

Concepción:

Definitivamente el acoso sexual y el hostigamiento laboral. En una ocasión un compañero de trabajo me invitó a salir, le dije que no, que muchas gracias, pero él siempre insistía y en varias ocasiones me comentó que él me iba a quitar esa "enfermedad que tenía" (la homosexualidad). Lo reporté con un supervisor inmediato, pero me dijo que no "era para tanto"; posteriormente siempre que me tocaba trabajar en equipo con él se portaba grosero, no me entregaba su parte de trabajo en tiempo y forma, por lo cual yo tenía que trabajar extra y con más estrés, hasta me enfermé. Después me enteré de que era muy común que si no salías con él o le seguías el rollo se comportaba muy poco profesional, y como era compadre el director del equipo era "intocable".

Cuarta pregunta

¿Consideras que las oportunidades a las que has accedido a lo largo de tu trayectoria son las justas para tu perfil profesional?

Mariana:

Sí, creo que en general he tenido el privilegio de que respeten mis conocimientos y mi experiencia. Aunque en el momento en el que decidí hacer una pausa para dedicarme de lleno a la maternidad, sí me enfrenté con bastantes negativas en varios procesos de reclutamiento o preguntas incómodas sobre

mi vida personal relacionadas con la crianza de mi hijo. En muchas ocasiones asumían que no iba a tener el compromiso o la dedicación para dedicarme al trabajo y eso me desmotivaba. Lo bueno fue que encontré una empresa con una visión más avanzada y con un criterio verdaderamente profesional que privilegia el equilibrio entre la vida familiar, personal y el trabajo.

Sofía:

Me parece que sí, creo que he trabajado y he luchado para estar en donde considero que merezco, y cuando me empiezo a sentir incómoda o no valorada, lo dejo. Si está transgrediendo mi bienestar, procuro hacer el esfuerzo para que las circunstancias mejoren, pero si no se da, prefiero abandonar esa "lucha" y dejarlo ir, como un acto de amor propio. Sí creo que a veces por miedo al cambio o a la incertidumbre me he tardado más de lo que hubiera querido. En otra ocasión, en un trabajo en la Ciudad de México tuve una experiencia negativa con una compañera, pues tenía muy malos tratos hacia mí, era muy competitiva, todo lo contrario a la sororidad que yo hubiera esperado, pues ella al parecer sentía que yo "quería algo con el jefe", lo cual era totalmente falso, y fue muy desgastante. Al final creo que he aprendido mucho en el camino sobre lo que sí quiero y no quiero en una oportunidad laboral.

Concepción:

Creo que ha sido un 50–50, pues en ocasiones sí han confiado en mis capacidades para proyectos relevantes e incluso para dirigir equipos de trabajo complejos, pero en otras sólo me han dado oportunidades muy condicionadas, con amenazas previas de cómo debía de actuar o sobre qué línea me debería de ir, sin darme la libertad de tomar plenamente las decisiones estratégicas o porque en realidad sólo buscaban mostrarse "inclusivos", pero era sólo superficialmente o para la foto.

Los techos de cristal están ahí y en ocasiones la única forma de romperlos es ser parte de un clan misógino y homófobo, me ha tocado que algunas compañeras en cuanto llegan a un puesto de poder se les olvida la solidaridad y se vuelven uno más de "la manada".

Quinta pregunta

Describe cómo ha sido para ti ser una líder en el ámbito profesional y cuáles consideras que son los principales retos que se tienen que ir superando para lograr la equidad de género en el mundo laboral.

Mariana:

Creo que uno de los retos más grandes es seguir educándonos en estar conscientes de que la equidad se construye entre todas y todos, respetando cuando una mujer está a la cabeza, confiando en sus capacidades y sabiendo que como cualquier persona puede cometer errores, pero eso no nos hace menos capaces o dignas de tener puestos de poder.

Falta que principalmente los compañeros reconozcan que vivimos en un mundo patriarcal y que eso nos afecta a todos y todas, ahí podemos comenzar a construir nuevas realidades dentro y fuera del ámbito laboral.

Tenemos que seguir siendo perseverantes y muy pacientes, pero veo que vamos avanzando poco a poco, y eso me da esperanza.

Sofía:

Para mí el reto más importante ha sido el de mantener la congruencia y

demostrarla por medio de mi idiosincrasia y mis decisiones profesionales, personales, mis conductas y mi estilo de vida, porque también busco tener la conciencia de cuando no estoy siendo congruente con mis principios y mis propósitos. Quiero poder trabajar en un ambiente profesional y relacionarme con personas que tienen ese mismo interés de desarrollo del bienestar y a la felicidad en el entorno laboral. Cuando soy congruente me respeto y siento que soy respetada por las demás personas, pues eso permite que me vean con cierta admiración, y no por vanidad, sino porque soy una mujer que tomo decisiones y posturas asertivas. Sí considero importante que me vean como una líder mujer distinta al estereotipo conservador de una mujer de esta ciudad (Guadalajara), que siempre tiene que cumplir con ciertos roles, estilo de vida, con ciertas formas de hablar o de vestir, y no porque yo sea una disidente, pero sí me gusta ser distinta y congruente, que se respeta a sí misma y a su entorno. Creo que una forma de promover la equidad de género en el mundo laboral es dando más espacios para el liderazgo de las mujeres y visibilizar esos logros obtenidos.

Concepción:

El liderazgo, desde mi visión, es un privilegio y una gran responsabilidad, pues para que un equipo de trabajo pueda lograr las metas de forma exitosa tiene que verse reflejado en la persona que está a la cabeza del equipo, y con tantos prejuicios que se tienen respecto a las mujeres en puestos de poder es complejo lograr que las compañeras y compañeros apoyen las ideas, decisiones y estrategias propuestas. Siempre vamos contracorriente. Me ha tocado hacer el doble de esfuerzo del que hacen algunos líderes hombres, y aun así, en ocasiones no se me da el pleno reconocimiento. Sin embargo, con el paso del tiempo he notado más apertura, empatía y respeto hacia mi labor. Considero que para ser líder es importante escuchar a las personas que te rodean, así como acompañarlas y saber poner límites sanos. Sobre todo, mucho respeto

hacia una misma, así como hacia las otras personas. Uno de los principales retos es romper con los estereotipos y mantener la empatía aun hacia los detractores, pues para cambiar la perspectiva hay que transformar la dinámica de competencia en una de colaboración y cooperación con una visión verdaderamente sustentable, pues la lógica de dominación patriarcal es todo lo contrario y propicia ambientes tóxicos e insalubres.

Para concluir, tiene mucho sentido que la NOM–035–STPS–2018 y la NMX-R-025-SCFI-2015 tengan entre sus principales enfoques garantizar el acceso a la igualdad laboral en la remuneración, así como la igualdad de trato y oportunidades, pues, desgraciadamente, es parte de nuestra cultura devaluar o invisibilizar las aportaciones que las mujeres hacen en los entornos laborales. Ya lo pudimos percibir con estos testimonios, pues la narrativa de las tres nos grita que aun desde su privilegio han sido foco de faltas de respeto hacia su trabajo y su persona, violentadas sistemáticamente al negarles oportunidades de crecimiento y desarrollo, además de haber sido acosadas sexualmente. Al parecer no hay mujer que se pueda salvar de esto en un entorno laboral, y eso tiene que parar, pues es alarmante que, como se mencionó al principio de esta artículo, según la encuesta ENDIREH, una de las principales razones de violencia al interior de los hogares es haber obtenido un ascenso o un reconocimiento en el trabajo.

¿Cuándo vamos a entender que esto no es una competencia entre géneros sino una oportunidad de crecimiento y desarrollo para toda la humanidad, tanto dentro como fuera de los entornos laborales?

Bibliografía

De la Rosa, Yared (2023). Esta es la cantidad de horas de jornada laboral al año en otros países. *Forbes*. https://www.forbes.com.mx/esta-es-

la-cantidad-de-horas-de-jornada-laboral-que-se-trabajan-al-ano-en-otros-paises/

Guía Informativa NOM–035–STPS: https://www.gob.mx/stps/documentos/guia-informativa-nom-035

Juárez, Blanca (2023). Participación laboral de las mujeres en México alcanzó niveles históricos en 2022. *El Economista*. https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Participacion-laboral-de-las-mujeres-en-Mexico-alcanzo-niveles-historicos-en-2022-20230215-0025.html

Juárez, Blanca (2022). Violencia laboral contra las mujeres aumentó 44%, casi 8 millones han sido agredidas. *El Economista*. https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Violencia-laboral-contra-las-mujeres-aumento-44-casi-8-millones-han-sido-agredidas-20220830-0133.html

Norma Mexicana NMX–R–025–SCFI–2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación: https://www.gob.mx/inmujeres/acciones-y-programas/norma-mexicana-nmx-r-025-scfi-2015-en-igualdad-laboral-y-no-discriminacion

Rodríguez, Darinka (2022). Las mujeres que trabajan no pueden crecer: la radiografía de la desigualdad laboral en México. *El País*. https://elpais.com/mexico/2022-03-01/las-mujeres-que-trabajan-no-pueden-crecer-la-radiografia-de-la-desigualdad-laboral-en-mexico.html

análisis plural

doi: 10.31391/ap.vi5.92 *Recepción: 20-10-2023* *Aprobación: 12-11-2023*

La protección social, una mirada desde la economía feminista latinoamericana: entrevista a la Dra. Natalia Quiroga Díaz

Marcia Moreno Benítez
ITESO
marciamoreno@iteso.mx
ORCID: 0000-0001-6206-7962

Moreno, M. (2023). La protección social, una mirada desde la economía feminista latinoamericana. Análisis Plural, (5).

RESUMEN:

Natalia Quiroga es feminista, académica y una referente latinoamericana que ha centrado su trabajo de investigación en la intersección entre las economías sociales, solidarias, populares y la economía feminista emancipatoria. La Dra. Quiroga Díaz es economista por la Universidad Nacional de Colombia y doctora en Antropología Social por la Universidad de San Martín, Argentina. Actualmente es coordinadora académica de la Maestría de Economía Social de la Universidad de General Sarmiento (Argentina), co-coordinadora del Grupo de Trabajo CLACSO "Economía feminista emancipatoria" y asesora del Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo de la Argentina (Inadi).

ABSTRACT:

Natalia Quiroga is a feminist, academic and a Latin American reference who has focused her research work on the intersection between social, solidarity, popular economies and emancipatory feminist economics. Dr. Quiroga Díaz is an economist from the National University of Colombia and a doctor in Social Anthropology from the University of San Martín, Argentina. She is currently academic coordinator of the Master's Degree in Social Economy at the University of General Sarmiento (Argentina), co-coordinator of the CLACSO Working Group "Emancipatory Feminist Economy" and advisor to the National Institute against Discrimination, Xenophobia and Racism of Argentina (Inadi).

Palabras clave:

Natalia Quiroga, feminismo, protección social femenina, economía, mujer

Keywords:

Natalia Quiroga, feminism, social protection for women, Economics, woman

En esta entrevista conversamos sobre la economía feminista desde una mirada latinoamericana y cómo se ve la protección social desde planteamientos como la reproducción social y los cuidados.

En la conferencia que diste en meses pasados en el Seminario Permanente de Economía Social y Solidaria del ITESO señalaste que

> A diferencia de disciplinas como la antropología, la sociología o la filosofía, en las que tenemos campos muy estructurados que se desarrollaron hacia la década de los setenta, el de la economía feminista se instituyó formalmente hasta la década de los noventa. Esto nos informa de la centralidad de la mirada androcéntrica en la construcción de los marcos teóricos en la economía, lo que nos muestra la enorme dificultad para hacer una crítica contundente a la mirada androcéntrica como se ha venido entendiendo la economía.
>
> Aunque hay debates anteriores en la relación economía y feminismo, como lo fue el del trabajo doméstico en la década de lo setenta y que hoy se reactualiza gracias a las lecturas de Silvia Federici. Luego, hacia la década de los ochenta, cuando tuvimos la crisis de deuda latinoamericana, también tuvimos reflexiones feministas sobre las implicaciones de ésta. Sin embargo, como campo consolidado de estudios se estructura de manera más formal hasta la década de los noventa.

En este contexto, ¿qué diferencias o particularidades tendría la economía feminista latinoamericana?

América Latina ha tenido una particularidad que implica reconocer que el cuerpo teórico ha ido acompañando las luchas de las alteridades para

garantizar la reproducción de la vida, no hablamos sólo de producciones y reflexiones teóricas, sino que efectivamente ha habido procesos de movimientos y de organización social, procesos de resistencia que han implicado una lucha, la construcción de alternativas y que han tensionado los procesos de acumulación de capital.

Me gusta poner el acento en lo que significa pensar en un escenario de colonialidad y de extractivismo permanente, que implica poner el centro en las luchas por garantizar las condiciones para la reproducción de la vida; yo valoro este concepto para pensar la perspectiva feminista de la economía.

¿Qué significaría desde esta mirada feminista emancipatoria tanto la reproducción social como el cuidado?

Significaría poner la vida en el centro y que la protección y el cuidado no se vean como algo periférico, sino central. Por el contrario, la acumulación capitalista es lo que se ve como verdaderamente importante, entonces eso desplaza el objetivo de la economía que es sostener la vida de todas las personas y de las comunidades humanas y no humanas.

El Estado se presenta como un compensador, o como un sostenedor de aquello que deberían sostener los hogares, y dentro de los hogares las mujeres, porque los sistemas de protección de América Latina se articulan como compensatorios de lo que no se resuelve en los hogares; es decir, los sistemas de protección son muy patriarcales y ponen en las mujeres el cuidado de la vida. En el caso de México, durante la pandemia, el presidente en una de sus conferencias mañaneras dijo: “Acá no nos vamos a guardar porque en cada hogar hay una enfermera amorosa”. Hago esta cita porque todos los regímenes estatales piensan lo mismo, pero él lo dijo con todas las letras y es así, porque los sistemas de protección en América Latina

están construidos como aquello que no puede ser resuelto por los hogares y en los hogares por las mujeres.

Hay muchas visiones del cuidado, una de ellas plantea que es un problema de ponerle precios, que esos precios sean transparentes y que pasan por la profesionalización del personal de atención. Esas miradas no reconocen que los cuidados no necesariamente tendrían que ser institucionalizados de forma Estado–céntrica, sino que hay diferentes concepciones del cuidado y que las personas que reciben los cuidados también son actoras para pensar los sistemas de cuidados. Está muy bien que sea reconocido como un derecho humano que tiene como principal responsable el Estado garante, pero no significa una única manera de resolver los cuidados.

Las economías populares, sociales y solidarias pueden desempeñar un papel muy importante en los cuidados. En Argentina hay experiencias muy interesantes de cooperativas que se organizan para los cuidados y nos muestra que, efectivamente, podemos encontrar una coexistencia de formas de autoorganización, de formas cooperativas, de formas asociativas y que al mismo tiempo puedan ser reconocidas y soportadas por el Estado.

El principal desafío que hoy enfrentamos es tener cuidados que por su calidad sean iguales, a pesar de la desigualdad de ingresos familiares. Y diferenciales en el sentido de poderse adaptar a las necesidades culturales, políticas, sociales y económicas; no es lo mismo pensar los cuidados en un ámbito urbano que pensarlos en un ámbito rural con población eminentemente indígena. Ahí habría que ir a preguntar, consensuar y encontrar formas que respondan a las necesidades de esas personas.

También es necesario romper con la idea del trabajo con un horario. Todavía estamos muy atravesados por un imaginario de una forma de trabajo con horarios establecidos, entonces los cuidados se realizan de formas compensatorias a una jornada laboral prototípica y estamos atravesadas por una economía popular en

la que las personas están en la situación permanente de buscar ingresos y muchas veces esa consecución de ingresos no coincide con esos horarios.

La evidencia empírica lo que nos muestra es que, por la vulnerabilidad y por la fragilidad que empiezan a tener los escenarios laborales, es necesario pensar distintas fórmulas del cuidado y pensar diferentes infraestructuras del cuidado. No solamente que una persona pueda ser asistida, sino pensar en las infraestructuras sociales para cuidar que van desde viviendas aptas para el desarrollo de estas actividades hasta la forma en como pensamos las ciudades. Si tomamos en serio el tema del cuidado, habría que repensar la forma en la que está organizada nuestra sociedad en función de la acumulación de ganancias y no en garantizar la vida; correr ese eje implicaría incluso el reordenamiento de los espacios en los que vivimos.

Desde el concepto de economía feminista decolonial —que tú acuñaste—, ¿cómo deberían pensarse los sistemas de protección social en nuestros países latinoamericanos?

Yo creo que la ventaja de pensar lo que en esta sociedad se ha construido como la alteridad es entender que las formas de institucionalización que nos ofreció la mirada puesta en un Estado de Bienestar que nunca tuvimos —incluso en Argentina y en Uruguay, que sí tuvieron la experiencia, no hay que olvidar que fue por una dictadura militar sanguinaria—, un mecanismo muy eficiente para marginar a la mayor parte de la población de las condiciones de cuidado, creo que ése es el punto central.

La experiencia vital de la mayor parte de la población de América Latina es la de la vulnerabilidad, no es la de cuidado, ni el acceso a derechos, ni la protección social. Esto implica reconocer que es un sistema que ha fracasado porque tenía por detrás una idea de desarrollo económico que no era realizable para nuestros países, porque las formas económicas que se

realizan en Latinoamérica se han visto como anomalía. La mayoría de los trabajos no se realizan en condiciones asalariadas ni en condiciones de dependencia; además, hoy se multiplican en condiciones de mucha precariedad laboral. Entonces hay que pensar que los sistemas de protección social implican pensar desde una perspectiva más universal.

El problema es que los sistemas de protección están pensados en un sistema de trabajo que dejó a la mayoría por fuera, entonces la pregunta es: ¿cómo tener sistemas de protección universales que realmente cuiden de la mayor parte de la población? Esto implica pasar de procesos centralizados a la posibilidad de que las comunidades y los movimientos sociales sean actores de sus propios procesos de cuidado y a entender como necesidad universal el cuidar la vida en sus distintas etapas y diversidades. Pensar en un sistema que sea universal en su respuesta y diferencial en adaptarse a las distintas necesidades, el derecho como universal, no solamente para aquellos que son los más pobres de los pobres, sino desplazar esas categorías tan hiperfocalizadas propias del neoliberalismo que lo único que garantizan es la exclusión.

A lo largo de la entrevista, la Dra. Quiroga resaltó que la economía feminista emancipatoria nos ofrece una perspectiva teórica latinoamericana vinculada a las luchas por la reproducción de la vida, que cuestiona la hegemonía de la mirada androcéntrica en la economía convencional y plantea la necesidad de poner la vida en el centro y revalorizar la protección y el cuidado como elementos centrales. Además, cuestionó la forma en que los sistemas de protección social en América Latina son compensatorios de lo que no se resuelve en los hogares, poniendo la carga del cuidado en las mujeres, y abogó por una visión más amplia y diversa de los trabajos de cuidado que reconozca múltiples concepciones y formas de organización, incluyendo a las economías populares, sociales y solidarias.

doi: 10.31391/ap.vi5.96 *Recepción: 14-11-2023* *Aprobación: 28-11-2023*

Juntas podemos hacer maravillas. Mujeres revolucionando el mundo sindical en México

Tzitzi Santillán Hernández
Consultora en políticas públicas y derechos humanos
tzitzisantillan@gmail.com
ORCID: 0009–0002–0380–922X

Pedro Antonio Reyes Linares
ITESO
parl@iteso.mx
ORCID: 0009-0001-9487-7289

Santillán, T. (2023). Juntas podemos hacer maravillas. Mujeres revolucionando el mundo sindical en México. Análisis Plural, (5).

RESUMEN:

Hemos querido que nuestro número de Análisis Plural enraíce y se nutra de la vida y la experiencia concreta de las personas, especialmente de las mujeres trabajadoras, que de múltiples maneras abordan las dificultades cotidianas que implica el trabajo de cuidados y el reconocimiento, la vigencia y la defensa de su derecho a la salud y la seguridad social. Ahora queremos también traer la voz de las mujeres que han luchado, desde la arena político–sindical, para que estos derechos y la vida de las mujeres, sus familias y sus comunidades sea justa,

ABSTRACT:

We wanted to dedicate this issue of Análisis Plural to take root and to be nourished by the life and concrete experience of people, especially working women, who in multiple ways address the daily difficulties related to care work, as well as the recognition, validity and the defense of their right to health and social security. Now we also want to bring the voice of the women who have fought, from the political-union arena, so that their rights and their lives, their families and their communities shall be fair, dignified and

digna y abra a toda persona un horizonte de esperanza, seguridad, justicia y paz. La voz de Inés González, mujer sindicalista que protagonizó el impulso de un cambio en las estructuras sindicales mexicanas que aún continúa y tiene muchos frutos que dar, y que inició con otras compañeras uno de los esfuerzos civiles laborales más importantes del país, la Red de Mujeres Sindicalistas, comparte con nosotros su historia, sus luchas, el camino que hoy la sigue colocando como una figura importante en la defensa de los Derechos Humanos Laborales desde una perspectiva feminista. Su voz es solamente el reflejo de muchas voces que no podemos dejar de escuchar.

Palabras clave:

Inés González Nicolás, sindicatos, mujeres sindicalistas, feminismo, trabajo de cuidados

able to open an horizon of hope security, justice and peace to every person. The voice of Inés González, a unionist woman who led the push for a change in Mexican labor union structures that still continues and has many fruits to bear, and who started with other colleagues one of the most important civil labor efforts in Mexico, Red de Mujeres Sindicalistas, shares with us her story, her struggles and the path that keeps placing her until today as an important figure in the defense of Labor Human Rights from a feminist perspective. Her voice is only the reflection of many voices that we cannot stop hearing.

Keywords:

Inés González Nicolás, labor union, unionist women, feminism, care work

Era 1982. Inés González Nicolás (Paso Limón, Ojitlán, La Chinantla, Oaxaca, 1960) tenía un mes de haber ingresado a trabajar en el Banco de Crédito Mexicano cuando, en su sexto y último informe de gobierno, el presidente José López Portillo decretó la expropiación de todos los bancos comerciales mexicanos debido a una fuerte crisis de la deuda externa.

Si bien ya había habido intentos por parte de las y los trabajadores bancarios por crear un sindicato, éste no se concretó sino hasta pasada la nacionalización. Inés fue testigo de cómo el Sindicato Único de Trabajadores de Crédito Mexicano (SUTCREM) comenzó a conformarse en función de los intereses de los administradores de los bancos, no de los empleados. "Me acuerdo de que eligieron a un líder que era muy popular porque organizaba las excursiones, los partidos de fútbol, porque hacía las rifas. Se llamaba Ignacio Rodríguez y todos lo conocíamos como 'Nacho'. Así fue como formaron el sindicato con Nacho Rodríguez al frente como secretario general", recuerda Inés.

Claro que los trabajadores debían decidir quién los representase, pero al menos tenían sindicato. Inés estaba muy interesada en la lucha sindical, en la defensa de los derechos de las y los trabajadores. Tuvo que esperar a cumplir seis meses en su puesto en el banco para que le autorizaran irse a trabajar al Sindicato como secretaria, aunque durante este tiempo acudía a sus instalaciones para colaborar como aprendiz. Una vez ahí, Inés hacía de todo: abría las oficinas, usaba la máquina de escribir, contestaba el teléfono, atendía a las personas, porque "los hombres que dirigían el sindicato no eran personas comprometidas con él... entonces yo atendía a los trabajadores. Yo solita empecé a atender los problemas y yo les decía 'Oigan, vino un señor que dice que le están negando esto'. 'Ah, sí, mira si vuelve a venir, le dices esto'. Entonces yo empezaba a resolver los problemas".

La mayor parte de quienes buscaban apoyo del sindicato eran mujeres, quienes también eran mayoría en el campo bancario.

En poco tiempo Inés ocupó la Secretaría de Acción Femenil, pero ella no sabía qué se podía hacer en ese espacio. Buscó "sindicatos" en la Sección Amarilla y se fue a tocar puertas. Para su sorpresa, en otros sindicatos tampoco tenían mucha idea. Las secretarias de esta cartera decían "Yo ayudo al secretario general". Entonces se encontró con Mujeres Trabajadoras Unidas, A.C., y Mu-

jeres en Acción Sindical (MAS), organizaciones que abogaban por las mujeres trabajadoras afectadas por el terremoto de 1985. Ahí conoció a a muchas mujeres feministas, como Patricia Mercado, que estaban trabajando en cuestiones sindicales, y empezó a ir a capacitarse: "Y curso que había, curso que me tomaba, y así fue como yo empecé a hacer cosas para las mujeres".

Las compañeras de la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios (FENASIB), que eran responsables de Acción Femenil, sólo pensaban en hacer las festividades del 10 de mayo, el Día del Padre o el Día del Niño. "Y como yo ya había pasado muchos cursos con las mujeres de MAS les decía, por qué no hacemos un evento el 8 de marzo, vamos a hacer una fiesta y contratar a Luis Miguel (que en aquellos entonces era carísimo), contratemos a Timbiriche y yo decía, miren ¿qué les parece que antes de que entre Timbiriche hacemos una conferencia y yo le digo a Patricia Mercado que venga? Y así fuimos metiendo temitas, ¿no?"

Así, primero en el Sindicato y luego en la FENASIB, Inés se fue ganando la confianza de otras mujeres y se reafirmó como sindicalista feminista.

Entonces vino la fusión de Banco de Crédito Mexicano con Serfin e Inés se incorporó al Sindicato Único de Trabajadores de Banca Serfin (SUTS). "Me fui a Serfin, y me encontré con otro líder más charro todavía. Yo presencié cómo manipulaban todo, pero muy cañón, y entonces dije no, yo no lo puedo permitir. Era sola yo y mi alma y me volví muy radical, oponiéndome a todo y haciendo notar que no era parte de su grupo".

Inés logró sobrevivir a esta oposición gracias a la construcción de una red de relaciones con mujeres de diferentes perfiles. "Entonces yo me empecé a juntar con muchas mujeres: mujeres en la política, mujeres feministas, mujeres de otros sindicatos, mujeres de todo tipo. Yo recuerdo mucho a Dulce María Sauri. Ella era la directora del programa nacional y entonces yo iba a su oficina y me sentaba a platicar con ella. Yo hablaba con muchas mujeres. Yo quería lograr el objetivo de que esas mujeres fueran al sindicato a hablar

con las compañeras. Fue Dulce María, fue Patricia Mercado, fue Elena Tapia, iban diputadas. Por eso no me cortaron la cabeza, porque ellos sabían que yo tenía relaciones... Eso fue en la primera mitad de los noventa".

Inés llegó a ser secretaria de Acción Femenil de la FENASIB, donde impulsó una reforma estatutaria para modificar el nombre de la instancia por el de Secretaría de Igualdad de Género, y también cambiaron sus atribuciones y con ello la forma en que estos sindicatos trataban a las trabajadoras y sus derechos y necesidades. "Las mujeres de los distintos sindicatos de la banca nos organizamos e hicimos foros, hicimos talleres, cursos, conferencias, hicimos muchas cosas, todo para sensibilizar y empoderar a las mujeres".

El trabajo de Inés no se limitó al ámbito sindical. Tuvo relaciones con organizaciones y colectivos de mujeres feministas del país y su participación en el movimiento feminista fue muy importante. "En 1995, cuando ocurre la Conferencia de Pekín, nosotras las mujeres sindicalistas hicimos el Encuentro Nacional de Mujeres Trabajadoras en Oaxtepec, Morelos. Reunimos a cientos de mujeres trabajadoras y sindicales e hicimos un evento grande. Para ese encuentro, nosotras invitamos a mujeres de otros países y vinieron las mujeres sindicalistas de Canadá".

Después del Encuentro, Inés participó durante el verano de 1996 en un programa de formación para mujeres activistas sindicales con el Sindicato de Trabajadores de la Industria de Canadá (CEAW). Al regresar replicó la formación con sus compañeras. Por ese programa de formación pasaron más de cien mujeres líderes sindicales. "Esto me cambió la vida, esto revolucionó mi cabeza. Así me sentí cuando terminé de cursar ese programa y así les pasó a mis compañeras. Capacitamos a muchas mujeres sindicalistas que pasaron por el programa. El primero fue en febrero de 1997 y en ese programa las mujeres dijeron: debemos hacer una red porque juntas podemos hacer maravillas, y así surge la Red de Mujeres Sindicalistas (RMS) een febrero de 1997.

Luego siguió el programa de marzo. Luego vino el de agosto. Luego siguieron 26 años y seguimos preparando a las compañeras con ese programa...".

Tiempo atrás, en mayo de 1990, el entonces Presidente de la República, Carlos Salinas de Gortari, modificó el régimen de propiedad de los bancos estatales mexicanos mediante un régimen de propiedad mixta con la idea de "fortalecer la estabilidad económica del país", y para la mitad de la década, entrando a la era de la globalización, los bancos mexicanos fueron vendidos progresivamente a los grandes bancos internacionales. "Cuando el Banco Santander compra a Banca Serfin, el sindicato tiene que desaparecer porque solamente hay un sindicato. Yo salgo despedida el 3 de octubre de 2002 del banco. Recuerdo que yo fui a Acapulco a dar un taller y yo sabía que ese día se estaba negociando nuestra salida".

Después de 20 años de trabajo en el sindicato bancario, Inés se dedicó de tiempo completo al activismo feminista y sindical.

Al interior de la RMS las mujeres discutían qué tipo de sindicalismo querían construir y cuál era el aporte de las mujeres trabajadoras. "Realmente, consideramos hasta la fecha que un sindicato es democrático si están las mujeres participando no solamente como mujeres afiliadas que pagan sus cuotas sindicales, sino mujeres que están tomando decisiones y participando en la vida activa del sindicato. Cuando surgió la RMS nos dimos cuenta de que las mujeres necesitábamos un espacio para discutir, reflexionar y cambiar lo que no estábamos compartiendo en nuestros sindicatos, las cosas con lo que no estábamos de acuerdo...", y así la RMS empezó a trabajar muchos temas con el objetivo principal de fortalecer los liderazgos las mujeres en los sindicatos y promover una mayor participación de mujeres.

La RMS trabajó desde 2004 en una propuesta de reforma laboral. Durante 2017 y 2018 se formó un grupo de trabajo de mujeres coordinado por Inés, auspiciado por la Fundación Friedrich Ebert (organización que también conformó un

grupo de abogados llamado "Reforma Laboral para Todos") con la participación de la RMS, quienes hicieron propuestas para la reforma a la Ley Federal del Trabajo de 2019. Muchas de las propuestas que hoy son ley surgieron de estos grupos, aunque no fue fácil lograr que se incluyera el enfoque de género.

En todos estos años de trabajo la RMS se fue involucrando en muchos procesos educativos y en temas como la reforma laboral, especializándose en la formación de mujeres trabajadoras y líderes sociales en sus derechos laborales, derechos sindicales, negociación colectiva. Inés, egresada de la carrera de Sociología del Trabajo por la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), convirtió su experiencia política, organizativa y educativa en formación para otras mujeres, alentándolas a construir en colectivo y desde el feminismo: "Yo sí creo que el movimiento de mujeres sindicalistas tiene que caminar de la mano de las mujeres feministas. Pienso que gran parte de mi formación y de mi trabajo, de mi quehacer sindical, tiene que ver con todo lo que yo aprendí y me aportaron las mujeres feministas de aquel momento. Obviamente, después yo empecé a leer, a estudiar, empecé en la universidad y a conocer de las corrientes feministas, y estoy convencida de que hoy por hoy el movimiento de mujeres sindicalistas sí tiene que ir de la mano con el movimiento feminista, porque nuestro sindicalismo, y concretamente el trabajo de las mujeres sindicalistas, sí tiene que pasar por debates más profundos, atender la cotidianidad sindical de las mujeres, y éstas tienen que aprender a ser más estratégicas. Las mujeres deben ser capaces de analizar sus contextos sindicales y plasmar un trabajo distinto a lo que históricamente nos han enseñado en los sindicatos, donde se piensa que las mujeres debemos de dedicarnos a cuestiones sociales".

El movimiento obrero ha cambiado, pero a pesar del masivo ingreso de las mujeres al mercado laboral en México a partir del último cuarto del siglo pasado, los sindicatos no han estado a la altura de las demandas y las necesidades de las mujeres en el campo laboral, tanto por una concepción patriarcal de la vida

sindical como por el modelo económico neoliberal que favoreció desproporcionadamente a bancos y empresas en detrimento de la organización sindical y de los y las trabajadoras, especialmente los sindicatos independientes.

Inés añade: "En mi época muy pocas eran las mujeres que traían un bagaje feminista. Yo trabajé con mujeres sindicalistas que no me aportaron, no aportaron a la forma en la que tenía que hacer el trabajo en el sindicato. Ellas estaban como yo, perdidas. Donde yo me encontré, donde yo aprendí, fue con las mujeres feministas. Yo pienso que gracias a que tuve la iniciativa de buscar es que yo pude hacer un trabajo distinto y así lo hice toda la vida. Por eso yo le tengo un gran agradecimiento y un gran cariño a las feministas que me enseñaron, por ejemplo, a Jennifer Cooper siempre tendré mi reconocimiento porque, como académica, creyó mucho en las mujeres sindicalistas. También a Annie Lavat, quien dijo sí, vamos a financiar los programas de educación. A Patricia Mercado, quien luego se hizo una política de carrera.

Todavía las mujeres que participan en los liderazgos sindicales reproducen el modelo masculinizado y patriarcal. Inés piensa que es necesario formar liderazgos femeninos diferentes y poder romper con la forma vertical de dirigir los sindicatos. "Esta forma tan vertical de dirigir un sindicato ya no puede ser, y menos ahora teniendo una ley donde el voto libre personal secreto y directo es una fuerza muy importante para los trabajadores." Inés se refiere a la Reforma Laboral de 2019, en cuyo proceso legislativo tuvo un papel destacado en conjunto con la RMS al hacer propuestas sobre la democracia sindical, la participación de las mujeres en los sindicatos en condiciones de igualdad y el derecho de las mujeres a vivir sin violencia laboral.

"Ya no caben esos modelos verticales, pero creo que es necesario reflexionar, que un cambio en el mundo sindical es fundamental. Las organizaciones de la sociedad civil fundan mucho su trabajo en la formación, la capacitación, la educación, y yo creo que definitivamente en el mundo sindical, no sólo

para las mujeres, es fundamental la educación, y yo creo que lo principal para hacer otro tipo de sindicalismo. En el caso de las mujeres, nos ha tocado vivir grandes experiencias de cómo a partir de la formación, de la educación, tenemos resultados positivos. Sin embargo, los sindicatos no siempre le apuestan a esto; no, los sindicatos están metidos en su trabajo cotidiano de resolver los conflictos. En las historias de sindicatos exitosos la educación ha cumplido un papel fundamental. Desarrollan círculos de estudios, círculos de debates, generan un trabajo de crítica y de autocrítica. Yo pienso que quienes hacen este esfuerzo por tener programas permanentes de Educación son sindicatos realmente transformadores".

Existe una contradicción entre el movimiento obrero y las reivindicaciones de los derechos de las trabajadoras, dice Inés. El punto de vista generalizado dentro del sindicalismo es que los problemas, las preocupaciones y los intereses de trabajadores y trabajadoras, de quienes trabajan fuera de casa, quienes desempeñan un trabajo asalariado tienen intereses comunes, pero esto es sólo una verdad a medias. El sindicalismo masculinizado está normalizado (González–Nicolás, 2003). Si las mujeres no cuestionan esta situación entonces no puede transformarse. "Yo decía 'es que yo no puedo seguir haciendo los eventos del día 10 de mayo'. Esa reflexión me llevó a un cambio, a hacer una acción distinta, y a veces cuesta mucho romper con todo eso, pero creo que cuando las compañeras están con una formación feminista se van a resistir a seguir haciendo lo mismo y a repetir los mismos modelos. Las mujeres hemos ido creando las condiciones para transformar nuestra realidad".

Inés prosigue: "Aquí en la Fundación y en la RMS también hemos trabajado con muchas mujeres antes, durante y después de la reforma laboral del 2019". En este país los sindicatos no toman en cuenta que las mujeres no pueden participar de la misma forma que los hombres en el terreno sindical si antes no se modifica su situación material, sin tomar en cuenta, por ejemplo, la carga desproporcionada de las labores de cuidado. Es urgente analizar

las razones sociales, biológicas, psicológicas e individuales. Los sindicatos no reflexionan las situaciones que provoca que las mujeres no se sumen a sus filas de activismo comprometido. Al contrario, el sindicalismo mexicano ha ayudado a reforzar este papel tradicional de las mujeres. En la realidad, las trabajadoras dan una doble lucha, una de clase con el patrón y otra de género con sus iguales y con el sindicato (González–Nicolás, 2003). "En la experiencia de capacitación sindical con las mujeres es común escuchar que se enfrentan a la incomprensión y falta de sensibilidad de los compañeros. Muchas veces escuchamos a los compañeros sindicalistas decir que si las mujeres no participan en el sindicato es porque ellas no quieren, que no les interesa la problemática laboral y sindical, sin tomar en cuenta la realidad de que las mujeres que hoy trabajan fuera de casa aún siguen a cargo de la responsabilidad familiar."

"Cuando se empezó a hablar del tema de cuidados primero pensé que era una moda, porque es un tema que las mujeres sindicalistas, las mujeres trabajadoras, hemos discutido por mucho tiempo, que son las responsabilidades familiares. La responsabilidad de cuidar al bebé, todo lo que implica cuidar de los enfermos, de las personas con discapacidad o de las personas mayores, etcétera, la hemos manejado desde la perspectiva de la conciliación de la vida familiar con la vida laboral. Yo creo que uno de los grandes temas que hoy impiden el desarrollo pleno en las mujeres en la vida laboral sin duda tiene que ver con la doble o triple jornada de trabajo que tiene. Si eso impacta la vida laboral, también lo hace con la participación sindical", dice Inés.

Además de la carga de los cuidados, a las mujeres se les atribuyen sin mayor reflexión la falta de interés por participar en actividades sindicales, la incapacidad para desempeñar cargos de representación y la falta de autoconfianza. Lo cierto es que las estructuras que tradicionalmente estuvieron conformadas por los luchadores de la clase obrera se fueron anquilosando e introdujeron prácticas antidemocráticas y misóginas, haciendo cada día

más difícil la posición femenina en puestos de representación sindical (González–Nicolás, 2003). Con la reforma laboral de 2019 los sindicatos ahora están obligados a una representación proporcional de género. Ahora la ley señala la obligación de los sindicatos de establecer en sus estatutos que en la integración de las directivas sindicales se planteará igual número de mujeres y hombres sobre el total de carteras existentes (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2019). "En el tema de la proporcionalidad de género en las directivas sindicales estamos viendo un impulso de las mujeres en participar. Hemos tenido reuniones de mujeres y yo he visto cambios, las mujeres tienen aspiraciones, veo mujeres muy decididas, pero por otro lado veo también a mujeres que no pueden o no saben cómo avanzar, porque viven una política sindical de sus compañeros del comité y del secretario general que las detiene. Tienen mucho miedo, todavía no logran desprenderse de miedo. Las mujeres lo tienen muy claro, pero no logran convencer a su secretaría general para apoyar esta participación. Pero, a su vez, veo un discurso de inclusión muy generalizado en el sindicalismo mexicano. Dicen '¡No, hombre!, con las mujeres todo', pero cuando tú tienes aquí un grupo de mujeres o vas a la Casa Sindical ves dónde las prácticas han cambiado y ves dónde no. Lo cierto es que falta mucho para la proporcionalidad en la representación."

Según el Gobierno Federal, sólo 8.67% del total de organizaciones gremiales tienen secretarías generales encabezadas por mujeres. Ellas tienen presencia en 275 secretarías generales de sindicatos, en 39 secretarías generales de federaciones y una secretaría general en confederación (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2019).

Al respecto, Inés comenta: "Tenemos herramientas legales, ya se han logrado muchas leyes mexicanas y se han ratificado convenios y convenciones internacionales, pero cómo vamos a hacer que toda esa formalidad se traduzca en realidad, porque para mí son unas promesas y eso no transforma la vida de las mujeres, y ya de promesas tenemos suficiente, ahora hay que cambiar

la realidad. Hemos conformado un observatorio porque queremos monitorear cómo los sindicatos están haciendo cumplir las leyes, empezando por la proporcionalidad de género. Esta reforma laboral es una oportunidad de oro para la igualdad sustantiva, pero considero que hay muchos sindicatos que tampoco quieren cumplir con la reforma ni en lo que se refiere a la transparencia y la rendición de cuentas, y también le dan vueltas al tema de la proporcionalidad al decir que no hay mujeres que se interesen. Si se les entrevista sobre la reforma laboral opinan que es maravillosa, sobre las reformas de género, mejor. Pero si les dices '¿Usted qué piensa de que más mujeres participen?' te responden: 'En mi caso, yo tengo apertura para que todas las mujeres vengan a participar, pero no quieren las compañeras'. La verdad es que esas condiciones no las van a crear los sindicatos. Las mujeres nos hemos creado condiciones que el sindicato no ha creado".

Inés enfatiza esta idea: "Los sindicatos no generan las condiciones, somos las mujeres quienes hemos generado las condiciones para poder arribar a lo que queremos, a lo que soñamos. Las mujeres soñamos un sindicato democrático. Un sindicato donde las mujeres estemos ahí y donde exista una agenda que incorpore las demandas de las mujeres y que no sólo se quede en lindos discursos. Yo sí creo que las mujeres tienen eso claro, y hay unas mujeres que lo pueden hacer y lo están haciendo, pero hay mujeres que no lo pueden transformar porque el líder sindical dice 'espérate' o simplemente 'me estás haciendo sombra'. Eso no lo puede permitir un secretario general, y hay compañeras que son castigadas. Bueno, yo fui castigada y hoy por hoy hay mujeres que están siendo castigadas porque los secretarios generales son hombres".

Y esta situación es violencia sindical. Con la reforma laboral de 2019, en la Ley Federal del Trabajo, se tipifica, por primera vez, la violencia en los sindicatos, que ahora tienen una obligación explícita de realizar todos los mecanismos administrativos, de política interna de promoción y difusión e incluso crear al interior del propio sindicato mecanismos que se encarguen de investigar, de atender, de prevenir los actos de acoso sexual y de violencia laboral. "El

tema de la discriminación y el tema de la violencia son viejísimos, pero siguen vigentes. Si no se crean las instancias de prevención y atención y erradicación no habrá manera de transformar la situación de violencia que viven las mujeres. Yo creo que de entre los problemas que más afectan a las mujeres en el mundo sindical y laboral están la carga desproporcionada de los cuidados, la discriminación y la violencia laboral; los ubico casi en el mismo nivel de importancia. Y en el ámbito sindical yo diría que el principal problema es la representación", dice Inés.

"Una delegada del sindicato de electricistas, recuerda Inés, me contaba que uno de los problemas que ella tenía era que las decisiones reales del sindicato las tomaban los hombres en la cantina y que cuando llegaban a la Asamblea las decisiones ya venían cocinadas de allá. Necesitamos que las mujeres estén decidiendo igual que los hombres y que estén participando de las negociaciones colectivas, porque si no no podemos solucionar las violencias que viven las mujeres. Se puede incluso contribuir a achicar la desigualdad y la pobreza de las mujeres. Podrían las mujeres negociar las cláusulas, negociar los incrementos salariales, negociar todas esas cláusulas porque, vía la negociación colectiva, puedes atajar la discriminación, la violencia, el tema de los cuidados, el tema económico, es decir, la perspectiva de género en los contratos colectivos. La intervención de género tiene que estar colocada en todo en el sindicato. La negociación colectiva no puede seguir siendo sólo hecha por hombres, porque los hombres, por más sensibles que sean y aliados y lo que quieras, no viven lo que las mujeres viven en su cotidianidad, por eso pienso que las mujeres están subrepresentadas. Si las mujeres están representadas vamos a ver mejoría en los contratos colectivos y vamos a ver mejoría en la calidad de vida de las mujeres."

A pesar de las condiciones en las que se encuentra el movimiento sindical en México, no podemos dudar de la importancia de los sindicatos, porque son actores sociales, porque son espacios de representación voluntaria y porque

constituyen el contrapeso más importante frente al sector empresarial. Los cambios en la economía han transformado las condiciones y los derechos laborales. El modelo económico y la perpetuación en el poder de muchos líderes sindicales hacen que el balance en el sector sindical sea negativo. Aun así, siguen siendo una herramienta de las y los trabajadores para combatir el desempleo, la precarización laboral, la carencia de prestaciones sociales, la tercerización del trabajo, la informalidad y el adelgazamiento de los contratos colectivos (González–Nicolás, 2006).

"Los sindicatos son actores sociales, tenemos derechos laborales gracias a los sindicatos. Así como las personas participamos en movimientos sociales, participamos en una organización de la sociedad civil, participamos en un movimiento en la sociedad. Pero el sindicalismo está muy mal visto porque se ha calificado a partir de los líderes, pero los líderes son sólo una parte del sindicato, y si los líderes que hemos tenido en su gran mayoría no son líderes que han dignificado a las instituciones, pues no han sido verdaderos representantes de los trabajadores. La participación de más mujeres y de los jóvenes pueden transformar la vida sindical, democratizarla y cambiar esos líderes. Esos jóvenes que un día van a ser trabajadores o que son ya trabajadores y que tienen derechos, esos derechos nadie nos los regaló, esos derechos son producto de la lucha sindical. Ellos, como jóvenes, tienen también que contribuir a que esos derechos se robustezcan."

Actualmente el trabajo se encuentra ante un panorama incierto, y lo mismo ocurre con los sindicatos. La globalización, los cambios demográficos, medioambientales y tecnológicos están modificando los mercados laborales de hoy y determinarán los del mañana. De hecho, grandes modificaciones ya sucedieron durante e inmediatamente después de la pandemia por covid–19. En todo caso, los sindicatos desempeñarán un papel muy importante para los derechos humanos laborales de las personas. Eso, si logran democratizarse y revitalizarse, y para ello es necesaria la participación de las mujeres y la

inclusión de la perspectiva de género. Perspectivas como la de Inés González Nicolás, con una vida de trabajo en el fortalecimiento de la cultura y la democracia sindical, son indispensables. "Una sociedad con mejores sindicatos es una sociedad democrática y progresista", así concluye Inés con la entrevista.

Bibliografía

González–Nicolás, I. (2003). Participación sindical de las mujeres en México. *Nueva sociedad*, (184), 140–149.

González–Nicolás, I. (Coord.). (2006). *Los sindicatos en la encrucijada del siglo XXI*. Fundación Friedrich Ebert.

Organización Internacional del Trabajo (2021). La transición de los sindicatos: ¿qué papel tendrán en el futuro del trabajo? *InfoStories*. https://ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Labour-Relations/trade-unions

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2019). Reforma Laboral impulsará presencia de mujeres en puestos de dirección sindical. Gobierno de México. https://www.gob.mx/stps/prensa/reforma-laboral-impulsara-presencia-de-mujeres-en-puestos-de-direccion-sindical

análisis plural

ITESO, Universidad Jesuita de Guadalajara

EL TRABAJO DOMÉSTICO EN MÉXICO: PRESTACIONES Y PATRIARCADO

Autora: Cassandra Frias

1.9 millones de mujeres ocupan 88% de los puestos de trabajo doméstico[1]

El trabajo doméstico aún no es reconocido socialmente y alrededor de él se crea un desprecio constante, colocando a las mujeres en una posición desfavorable a comparación de los hombres, y limitando su independencia económica.

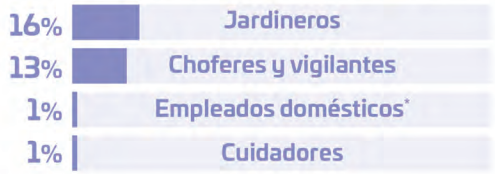
TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO[1]

- Trabajadores domésticos y cocineros
- Cuidadores de niños(as), de personas ancianas o de personas enfermas
- Jardineros
- Lavanderos
- Planchadores
- Choferes
- Vigilantes y porteros

Trabajo informal

El **96%** de todas las personas ocupadas en el trabajo doméstico son trabajadores informales

Trabajadores con contrato escrito



Falta de seguridad social[1]

TRABAJO DOMÉSTICO NO REMUNERADO[2]

- Trabajo doméstico en el hogar
- Cuidado de niños, niñas y personas de la 3ra edad
- Cuidado de personas con discapacidad y/o personas enfermas

Tiempo destinado

Las mujeres dedican más de **30 horas a la semana** al desarrollo de estas actividades, los **hombres alrededor de 10 horas.**

Valor económico generado: 23.3% del PIB[1]

De éste, el 17% es contribución de las mujeres y el otro 6,3% es aportación de los hombres.

* Incluye lavanderos, planchadores y cocineros.

[1] INEGI 2021. [2] Actividades descritas por la ONU-Mujeres, 2015

Conclusiones

El trabajo doméstico (remunerado y no remunerado) **no recibe la debida consideración** al evaluar el **funcionamiento de la economía de la sociedad.** Darnos cuenta de que **las mujeres trabajadoras viven en un contexto de desigualdad, segregación y violencia patriarcal** abre las puertas a luchas, debates y pensamientos feministas. Es necesario recordar que las trabajadoras domésticas, como cualquier otro trabajador, poseen los mismos derechos laborales como seres humanos y merecen ser tratadas y reconocidas en esta sociedad con dignidad y sobre todo con respeto.

Referencias en

https://analisisplural.iteso.mx/index.php/ap/article/view/85

CEREAL
Centro de Reflexión y Acción Laboral

análisis plural

ITESO, Universidad Jesuita de Guadalajara

Maternidad: derecho humano laboral después del parto

CEREAL: Centro de Reflexión y Acción Laboral

DATOS SOBRE MUJERES TRABAJADORAS

A NIVEL MÉXICO

2017
48 millones de mujeres (>15 años)
• **32.5 millones** identificadas como **madres**

2022
56 millones de mujeres
• **38 millones** identificadas como **madres**

A NIVEL JALISCO

1,981,146 empleos registrados en el IMSS
Julio 2022

520,186 con empleos formales relacionados a la industria de la transformación, incluida la industria electrónica
Casi el 15% de ellas, dedicadas a la fabricación y ensamble de maquinaria, equipos, aparatos y accesorios y artículos eléctricos, electrónicos y sus partes

Más información

Puedes leer los resultados de la encuesta practicada por CEREAL sobre el ejercicio del derecho de maternidad en el artículo del que deriva esta infografía: https://analisisplural.iteso.mx/index.php/ap/article/view/88

LA REALIDAD PARA EL EJERCICIO DEL DERECHO DE MATERNIDAD

A NIVEL JALISCO (2022)

Atención médica para madres trabajadoras aseguradas afiliadas al IMSS:

- **107** Unidades Médicas Clínicas
- **23** Unidades Médicas Hospitalarias
- **1** Delegación
- **7** Subdelegaciones
- **31** Módulos de atención distribuidos en Hospitales, Subdelegaciones y Unidades de Medicina Familiar
- **5** Guarderías administradas por el propio IMSS para la atención de hijas e hijos de su personal
- **90** Guarderías subrogadas

La **demanda potencial** de guarderías fue de **180,351 mujeres aseguradas** (con hijas o hijos de entre 43 días y 4 años).

Las guarderías del IMSS sólo podían atender al **9.3%** de ellas.

A NIVEL ZONA METROPOLITANA DE GUADALAJARA

- Tlajomulco es el **4º municipio con mayor número de personas aseguradas**, después de Guadalajara, Zapopan y Tlaquepaque.
- Tlajomulco tiene una alta concentración de personas trabajadoras del **sector manufacturero**, específicamente de la **industria electrónica**.

Disponibilidad de Servicios de guardería

MUNICIPIO	GUARDERÍAS	PERSONAS ASEGURADAS
Guadalajara	38	678,742
Zapopan	24	455,222
Tlaquepaque	6	127,144
Tlajomulco	1	111,322

análisis plural

doi: 10.31391/ap.vi5.91 *Recepción: 13-10-2023* *Aprobación: 30-10-2023*

El trabajo de cuidados: reflexiones sobre el cuerpo, la comunidad y la ética

Pedro Antonio Reyes Linares
ITESO
parl@iteso.mx
ORCID: 0009-0001-9487-7289

Reyes, P. (2023). El trabajo de cuidados: reflexiones sobre el cuerpo, la comunidad y la ética. Análisis Plural, (5).

RESUMEN:

Desde diferentes perspectivas teóricas, el reconocimiento del cuidado como una actividad compleja, que pone en relación diversos niveles interpersonales, sociales y ecológicos, propone y encarna en tramas comunitarias concretas de trabajo de cuidados exigencias fundamentales que deben considerarse desde un punto de vista ético y político, que pueden ofrecer pautas para la organización y el desarrollo de las comunidades humanas como sistemas de cuidado, en contraste con las comprensiones tradicionales individualistas, colectivistas y estatalistas.

ABSTRACT:

From different theoretical views, the recognized complexity of the notion of care, that communicates a wide range of interpersonal, social and ecological levels of human activity, establishes and embody radical demands, in communitarian concrete entanglements of care work [tramas comunitarias concretas de trabajo de cuidados], to take in account from an ethical and political view, offering guidelines for organizing and developing human communities as systems of care, which confront the traditional individualistic, collectivistic and statist understandings.

Palabras clave:

ética, política, trabajo, cuidado, trama comunitaria, comunidad

Keywords:

ethics, politics, work, care, communitarian entanglements community

Introducción

Cuidado, la palabra funciona en este trabajo como foco, pero también como advertencia. Y es que este concepto se ha multiplicado en los últimos tiempos como una respuesta a los múltiples movimientos que en los años setenta y ochenta pedían su reconocimiento y reivindicación, ampliando su espectro del ámbito doméstico y ubicado prácticamente en los extremos de la vida humana (la infancia y la ancianidad), hacia todas las esferas de la actividad humana y social, donde se reconocen ahora habilidades blandas y actividades fundamentales para el sostenimiento de todo sistema de producción social, e incluso en la relación más básica y fundamental con el territorio y la naturaleza, en la que el cuidado adquiere dimensiones de sabiduría cósmica y finura en el manejo de los delicados equilibrios que sostienen no solamente nuestra existencia, sino también la de las otras criaturas terrestres y del mismo planeta.

Es posible que en esta ampliación de ámbitos y de usos de la palabra ésta vaya perdiendo las precisiones que enmarcan su riqueza y que no sólo le dan sentido, sino que señalan las exigencias fundamentales que propone para ser verdaderamente lo que en ella se supone. Y eso nos devuelve a una de las vocaciones fundamentales de la filosofía, fundamental también para todo ejercicio ético, que es devolver a la palabra los fundamentos de su significación, para que su uso se vea enriquecido con la comprensión, de modo que se le devuelva su capacidad de exigir la valoración adecuada de las cosas que

con ella se nombran y de las vidas que quedan implicadas en ese juego de acción y significado, que es nuestra interacción mutua y con las cosas. Se trata de volver a hacernos las preguntas, a la manera de Sócrates, sobre lo que queremos verdaderamente decir cuando hablamos con estas palabras, poniendo en escrutinio nuestras aspiraciones, intenciones, búsquedas, es decir, el mundo que esperamos construir con nuestra praxis, acción reflexionada, que se señala con las palabras que usamos para nombrarla.

Hablar de cuidado, por tanto, ha de sumergirnos en un conocimiento más profundo de lo que queda implicado en esta expresión. En principio, habremos de reconocer en ella una actividad, y una que responde a la vida, a la propia, sí, pero también y sobre todo a la vida ajena, a la que nos sorprende con su paradójica semejanza (también está viva en mi propio mundo, en mi propia vida) y extrañeza (de ninguna manera lo que hago para cuidar mi propia vida resulta suficiente para cuidar de esta otra vida). Tendremos, pues, que reconocer su estatus como actividad, y para ello nos valdremos de la expresión "trabajo" (aunque también exigiendo que este término no se reduzca a empleo, sino que pueda realmente describir la complejidad y el conjunto de actividades que implica el cuidado), y también analizaremos aquello a lo que la actividad pretende responder: la vida, intentando definir en ella las condiciones que dan espacio y permiten que la actividad tome su auténtica vocación y sentido. A partir de esta reflexión nos preguntaremos cómo es que la estructura de esta actividad, y su pretensión de respuesta, nos vincula, nos convoca y nos exige no meramente como individuos sino principalmente como comunidad, criticando con ello, lo adelanto, una visión autonomista del trabajo y de la respuesta a las exigencias de la vida y, también, una visión colectivista o estatalista que supone que los aparatos institucionalizados de gestión de la vida en común han de ser suficientes para atender a estas exigencias. Finalmente, presentaremos algunas reflexiones de la configuración aquí de un ámbito de realización ética, es decir, de la pro-

puesta de condiciones de valoración de las cosas y de las vidas implicadas en interacción con esas cosas y entre sí, que ha de estar en el fundamento de todo proceso de deliberación, elección y establecimiento de reglas fundamentales de actuación para las personas, sus comunidades y sociedades.

Cuidado: actividades para la reproducción de la vida

Como reconoce Diego Carmona, los movimientos feministas de las últimas décadas han ganado para el cuidado el reconocimiento de su "carácter polifónico, caleidoscopio y multidimensional" (Carmona, 2019, 105). Sin embargo, con esta noción se busca encuadrar un conjunto que apunta, como el mismo autor también reconoce, a esa esfera de actividades y tareas de reproducción de la vida que, aunque reconocidas en las principales teorías críticas del siglo XIX y XX (muy particularmente el marxismo), se mantuvieron ignoradas o consideradas como irrelevantes (aunque se reconocieran como indispensables) cuando se trataba de pensar a fondo el diseño económico, político o cultural de las sociedades. Esta situación no ha cambiado en forma relevante en estas esferas, a pesar de que teóricamente pareciera estar presente en múltiples trabajos, y en esto se concentran enormes esfuerzos de parte de teóricas críticas feministas que pelean por dar la centralidad que merece en ese debate a esa esfera de la reproducción de la vida.

Según Raquel Gutiérrez, podemos comprender la reproducción de la vida como "el conjunto de procesos materiales, afectivos y simbólicos que exigen trabajo y que sostienen cotidianamente la existencia" (Gutiérrez, 2023). Esta definición no pretende tan sólo señalar los procesos sino llamar la atención también a la exigencia de "trabajo" específico para poder llevarlos adelante. Esta exigencia es un problema irresuelto, porque no se puede suponer —como solemos hacer— un trabajo como algo que automáticamente se resuelva por un arreglo estructural, sino que pide un agente, alguien que lo realice, que lo haga posible y lleve a cabo esa posibilidad. Como problema,

alguien tiene que responder a esa exigencia y para ello tiene primero que sentirla como tal, darle relevancia y, con ello, el tiempo, energía y espacio necesarios para que pueda ser satisfecha, y eso es lo que confiere al trabajo el carácter de una actividad. No hay nada automático en ello, y la complejidad de procesos que se tienen que atender hace también imposible que se pueda referir la solución de este problema a un mero esquema intencional o *habitus* embebido en la estructura. No se trata de cumplir una función en el conjunto, sino de responder a las diferentes y complejas dificultades de la organización de materia, tiempo, espacio, afectos y reconocimiento que se juegan en cada situación en que la vida se pone en juego.

Como actividad (o complejo conjunto de actividades), el trabajo de cuidado implica hacer presentes posibilidades y llevarlas a su realización (cf. González, 2001, pp. 148–149), es decir, el reconocimiento de un "poder" inscrito en cada una de las cosas con que se lidia, que se ha de organizar y convertir de acuerdo con un sentido elegido entre otros posibles. Este sentido es precisamente lo exigido en la definición de Gutiérrez como la reproducción de la vida, de modo que la realización de esta posibilidad implica una comprensión de esa vida no sólo como un hecho, como algo dado, sino como algo que puede ser, que queda como la fuente de horizontes en donde se enmarcan y orientan las cosas, acciones, actuaciones, afectos, tendencias, orientaciones, elecciones, arreglos, sentimientos, que en su conjunto y alteridad consideramos "el mundo", pero también definidos por una estructura temporal de emplazamiento, propia de la vida, que propone la resolución de ese ordenamiento como algo no sólo necesario sino también urgente. No solamente ha de resolverse, sino que han de resolverse a tiempo, antes de ser alcanzados por el plazo de la muerte. Es decir, se trata de horizontes que han de definirse y resolverse con y frente a una constitutiva precariedad (para un planteamiento similar véase Mortari, 2019).

Cuidado: actividad en precariedad

Esta alteridad descubierta entre el mundo y la vida está en el centro del problema del cuidado. Mientras que en el mundo las cosas (entendiendo toda la complejidad antes mencionada y su largo etcétera) éstas se presentan como fuente de posibilidades sin fin, la vida está marcada por el emplazamiento que impone ese fin como algo suyo, que se está realizando en cada posibilidad lograda, y que, en un momento dado, impredecible en casi todos los casos, pues no depende del proyecto que pueda realizar en el mundo, en las cosas, simplemente dejará de ser vida, dejará de poder ser. No le faltarán cosas, sino vida, y así su temporalidad propia otorga relevancia a todas las cosas y a los proyectos que en ellas se puedan realizar. En ellas la vida adquiere contenido y perfil, son su definición, pero no su realidad última, que en todo momento mantiene su alteridad, de modo que no hay manera en que se reduzca la vida a su obrar, su identidad a la definición que va cobrando en las posibilidades que realiza mientras actúa. La vida es más que su contenido, más que su definición, pero eso no quita relevancia a la definición, sino que nos hace conscientes de que lo que es esencial para la vida es esa actividad de autodefinición.

Este carácter de autodefinición es el que ha puesto de relieve el enfoque enactivista (Rosch *et al.*, 2011) releyendo los trabajos estructuralistas de Maturana y Varela desde una vena más fenomenológica, inspirada por Maurice Merleau–Ponty. Según este enfoque, lo fundamental de la vida no sólo implicaba la resolución en un acoplamiento estructural dinámico entre el viviente y su ambiente, sino en la inscripción de sentidos en ese ambiente que posibilitaban precisamente la pervivencia. Esta inscripción jugaba con una complejidad grande de procesos energéticos interdependientes, que colocaban al viviente en una situación de constitutiva precariedad (véase Di Paolo, 2017). A mayor precariedad, se está exigiendo también una mayor interdependencia. La interdependencia de procesos se define precisamente como la identidad del

viviente, de modo que sin ese principio de autoorganización con sentido los procesos simplemente tenderían a detenerse y desaparecer, e implica un continuo dinamismo de regulación entre estos procesos que les da posibilidades de descarga suficiente (dándose mutuamente tiempo y espacio), con el riesgo inherente de que alguno de ellos colonice el tiempo y espacio requerido por los otros, de que se acumulen tensiones que hagan imposible la regulación, o de que se agoten ciertos procesos esenciales para sostener otros en la misma singularidad viviente. En la red completa de procesos interdependientes radica la vida y su reproducción; su mantenimiento es lo que implica todas las actividades que comprendemos bajo el concepto de "cuidado".

Desde este enfoque, "la vida" no se define por un concepto predeterminado de individualidad biológica. Por el contrario, la red de interdependencia puede configurarse en diferentes niveles de unificación de actividades y procesos, que van fundando sentidos cada vez mayores, más complejos y, por tanto, más precarios, implicando a los que podría considerarse, desde una perspectiva biológica más tradicional, individuos biológicos diversos que actúan bajo un mismo sentido de actividad, que podríamos llamar un sentido vital específico. Esta precariedad no implica necesariamente menor estabilidad, sino la exigencia de una mayor complejidad para dotar de sentido a la unidad viviente, abarcando todos los niveles que la constituyen, de modo que las actividades que se realicen para esa dotación han de poder comprender muy plenamente lo que se requiere y el alcance de cada proceso para asegurar la supervivencia. Pero aquí la individualidad biológica lo tendría la unidad completa que realiza ese sentido.

Sin embargo, la definición del cuidado implica otro nivel de complejidad en la relación de la colectividad y los individuos biológicos. Cada uno de los individuos biológicos ha de realizarse en un modo distinto al de todos los demás, de modo que cada uno de los individuos colabore, desde su propia constitución y en diferentes roles interdependientes, con el sostenimiento de

la colectividad. Esto se da por el desarrollo de formas de reproducción en las que la carga genética se combina por mitades (a través de la meiosis), dando lugar a la diferencia sexual en el plano cromosómico, probablemente por la ventaja que representa la diferenciación para la pervivencia de un dinamismo viviente (véase Margulis, & Sagan, 1998). En esta complejización, el descendiente que resulta de la combinación no se identifica completamente con sus progenitores, pues presenta un modo particular de expresar los caracteres de ambos, presentes en su material genético. Sus progenitores y el resto de los individuos del colectivo que le anteceden realizan su existencia en algún tipo de relación funcional con el descendiente, definiendo roles que podríamos reconocer ya como modos de cuidado. Enfrentan la precariedad que les constituye, bajo un mismo esquema genético, pero con una realización estrictamente individual diferenciada, desempeñando roles de cuidado de unos individuos respecto de otros.

Esta precariedad vivida en esa individualidad nos pone frente a otro de los elementos esenciales del cuidado: la muerte individual y el riesgo en el que cada individuo se encuentra durante toda su vida. La individualización del material genético, que resulta de la reproducción sexual, convierte a la muerte en un acontecimiento en el que cada individuo representa una pérdida para el colectivo, que no se subsana con un individuo idéntico. Las ventajas genéticas de este individuo pueden perderse si muere antes de que pueda reproducirse, y eso significa también un riesgo para la supervivencia del colectivo. Por eso, el cuidado de las crías se convierte en un asunto evolutivo esencial y marca el desarrollo de las diferentes especies animales, con una complejidad creciente y una definición de roles más marcada. Con el progreso evolutivo del cuidado también aumenta la riqueza de acontecimientos vividos por la misma cría y por sus cuidadores, favoreciendo asimismo el desarrollo de estrategias y formas de conducta, de acuerdo con el momento vital de cada individuo respecto de los otros individuos; estas variaciones podrían incorporarse a su evolución como especie, por

vía genética, epigenética, de comportamiento o simbólica, como han señalado Jablonka y Lamb (2005). Cuidar es cuidar la vida en riesgo de muerte, y la evolución de la individualidad y de la muerte como acontecimiento individual, y no sólo de la especie, le dan una densidad particular que resulta en algunos elementos esenciales de lo que llamaremos "trabajo de cuidados". Esta densidad evolutiva del cuidado no es privativa de los seres humanos, pues puede verificarse en otras especies, como en el caso paradigmático de los lobos (véase Radinger, 2018). El cuidado no aparece como un problema meramente humano y reconocerlo puede ser vital para la supervivencia de los mismos seres humanos en un mundo compartido con otras especies con diferentes estrategias de cuidado. Esto, sin embargo, no autoriza a dejar de reconocer que lo que conocemos como "trabajo de cuidados" exige una peculiar complejidad que se distingue por la máxima individuación que convierte, a cada uno de los individuos, en un ser único, absoluto y libre. Pasemos a ello.

En esa complejidad diversa y creciente de los organismos individualizados por la reproducción sexual podemos proponer, como lo hace Xavier Zubiri con el término "hiperformalización" (cf. Zubiri, 1986, pp. 510–511; véase Krupecka, 2018), un modo de asunción de la precariedad (es decir, del riesgo que implica la constitución de formas de vida colectiva, en la que los individuos concretos están expuestos a la muerte), que implica la actualización de la alteridad radical de la actividad y la vida que antes hemos señalado, como alteridad también ahora entre el modo en que cada uno de los vivientes, actuando en esa unidad compleja de actividad, puede elegir el curso de su propia actividad, a diferencia de los otros vivientes. El viviente no se resuelve entonces solamente en cursos de acción con el sentido vital propio de su especie, como serían las "actuaciones" que propone Antonio González (2011, p. 110), que quedan definidas por un elenco de respuestas dadas en la carga evolutiva de sus progenitores. Por el contrario, esos cursos se hacen presentes sólo como posibilidades,

ninguna de ellas pre–definidas como necesarias: en cada una se presenta únicamente su propio contenido, no funcional a una respuesta determinada, sino como sugerencia de lo que esa respuesta podría ser. Es la propia persona la que habrá de hacer suya la posibilidad, prestando su propia capacidad para realizarla, darle realidad trabajando con su propio cuerpo y las cosas con que se encuentra, contando con el riesgo de la equivocación. La supervivencia individual, la de los individuos a los que alcanza la acción de cada persona, y del colectivo humano en su generalidad depende, de alguna manera, de estas elecciones y del trabajo que se ha podido dar para dotar de realidad a las posibilidades. Estas elecciones y este trabajo conforman así un dinamismo de realización que se hace también transmisible, a través de sistemas educativos, simbólicos y afectivos, que sostienen la nueva existencia de cada persona humana en ese colectivo concreto. Zubiri (2006, p. 97) lo ha llamado capacitación y es la definición propia, según este autor, de la historia.

Ahí se dará lugar a la realización personal como trabajo para entregarse a la precaria complejidad en que se plantea el problema de la vida en una forma única que llamamos libertad. Por eso, la definición de un sentido común entre los diversos libres, en que no basta ningún sentido común específicamente heredado, exige la constitución de otro modo de ser especie como un problema a resolver por la constitución de comunidades concretas donde se haga posible la constitución de acciones libres en concierto. Este concierto hace necesaria una conversación de personas libres como condición de esas acciones (cf. Arendt, 2016, pp. 199–230). Esto implica, por tanto, el reconocimiento mutuo de esa capacidad única de definir sentidos radicalmente diferentes, por su origen personal, pero no por ello incomunicables o imposibles de poner al servicio de la constitución creativa de concordancias y formas comunes de atención a las situaciones que se comparten, con su precariedad y riesgo constitutivo. Esa comprensión compleja, que reconoce el posible riesgo de la precariedad, situándolo en los procesos específicos de diálogo,

atención y acciones de cuidado que podrían prevenir ese riesgo, es a la que podríamos llamar sabiduría, la sabiduría del cuidado. Esta consideración de la sabiduría del cuidado habrá de llevarnos a la última parte de nuestra reflexión, pero, antes de ello, analicemos un poco más otro componente que acabamos de señalar de paso y que nos devolverá al centro de la crítica y reflexión feminista que ha abordado estos temas desde una perspectiva económica, simbólica y política (no como ámbitos separados sino, según la tradición marxista, como mutuamente implicados): la constitución de tramas y arreglos comunitarios de cuidado.

Cuidado: actividad en trama comunitaria

Ante la constitutiva precariedad de los procesos en los dinamismos vivientes, potenciada por el riesgo ligado a la individualización por la reproducción sexual y, más todavía, por la posibilitación como forma de dar lugar a individuos únicos en búsqueda de hacer concordantes sus acciones, ha emergido una forma de angustia que ha buscado establecer una certeza que dé estabilidad y previsibilidad a la posibilitación.[1] De alguna manera se trataba de reproducir en las acciones posibilitadores patrones semejantes a los que continuamente se desarrollan en el mundo de los dinamismos específicos, regidos por un elenco de respuestas probables y previsibles. En realidad, esa semejanza dependía de un proceso de idealización (que se reflejaba en el uso de conceptos como "la vida", "el orden natural", "la sabiduría de la Madre Naturaleza", etc.), que permitía crear dispositivos que ordenaban la actividad (es decir, el conjunto de las acciones) bajo un sentido que supuestamente correspondía a ese destino ideal. Se inventaba así la técnica, ordenadora de posibilidades, que permitía controlar la precariedad y dar lugar

[1] El Occidente europeo, a partir del siglo XVI, ha dado un creciente y acusado privilegio a esta angustia y las estrategias que de ahí se derivan para controlar la posibilitación, definiendo parcialmente lo que reconocemos como "la modernidad", aunque se pueden encontrar estas estrategias en todas las culturas y sociedades, con mayor o menor grado de centralidad (Cf. Federici, 2010).

a una previsibilidad respecto de las problemáticas y dificultades inherentes a la posibilitación, que se convertía en una herencia para futuras generaciones. Con la técnica surgía, pues, una meta–posibilidad, pues ya no se trataba de ordenar la acción ante un estímulo determinado, sino en prever diversas situaciones, cada vez más generales, que pudiesen ser abordadas con los mismos patrones de actividad. Sobre las técnicas se generaban nuevas técnicas que las abarcaban y ordenaban hacia objetivos cada vez más generales (meta–técnicas), que se suponían eran los objetivos últimos de la vida. Esa generalidad era también una idealización, y, por tanto, podía desarrollarse en una especie de aislamiento y soberanía sobre, potencialmente, todos los posibles problemas de la vida. De las meta–técnicas surgían así meta–narrativas que apuntaban a la resolución total de la vida como, por ejemplo, la salvación religiosa, el mercado y el Estado, desarrollados técnicamente y con sus discursos justificadores.

El carácter de *"meta–"* de estas técnicas y narrativas suponía la disminución de los riesgos cotidianos, en la medida en que las personas ajustaran su libertad para convertirse en personajes de la narrativa. Se trataba de que cada una desempeñara el papel adecuado a la narrativa, reduciendo la energía que resultaba de su trato directo con las cosas (y con éstas mostrándose con su muy propio contenido, no funcionalizado a esa forma de vida) a lo que permitiera que la narrativa siguiera contándose. Surge así una forma de auto–vigilancia y de vigilancia también sobre otras personas (que se expresa particularmente en la educación, la salud y la gestión de la sexualidad, la creatividad y el trabajo), que se rige por las meta–narrativas que van tomando, cada vez más, el carácter de un sistema omnipresente, omnisciente y omniabarcante.[2] A partir de estas meta–narrativas el cuidado y sus agentes empiezan a comprenderse como funcionalizados en ese sistema, en el que la reproducción de la vida quedaría asegurada si

[2] Toda la obra de Michel Foucault ha analizado genealógicamente estos procesos de sometimiento y auto–sumisión a esas narrativas. Sólo por señalar algunas de sus obras en las que esto se trata con sumo detalle: *Vigilar y castigar* (Foucault, 2009); los cuatro tomos de *Historia de la sexualidad* Tomo I (Foucault, 1977), Tomo II (Foucault, 1984), Tomo III (Foucault, 1987) y Tomo IV (Foucault, 2019), y su trabajo programático, *Las palabras y las cosas* (Foucault, 1966).

se siguen las normas y formas que la narrativa del sistema propone. Ese ajustamiento se premiará con cuotas de reconocimiento, valoración y promoción que tendrán importantes consecuencias en la formación de los sistemas afectivos de los agentes, como ha mostrado Pierre Bourdieu en *La distinción* (2012). La imposibilidad de seguir esas normas y formas narrativas se supondrá de antemano como un resultado de la ineptitud de los agentes para comprender su propia acción, y se urgirá la necesidad de su adaptación y adecuación para responder ajustadamente a la narrativa del sistema, pudiendo mantener también ciertos espacios de tolerancia o de "formación", con una férrea evaluación y un control de los cambios que podrían admitirse sin romper con la narrativa general, para que esa adecuación se haga posible (Cf. Bourdieu, 2011). Las estrategias para establecer la previsibilidad pasan, por tanto, por la funcionalización y domesticación de los agentes, estableciendo sistemas de subordinación y jerarquización que dominan la construcción de los sistemas de reproducción de la vida.

Sin embargo, como hemos dicho, los problemas del cuidado tienen una complejidad difícilmente controlable para este tipo de estrategias. No solamente porque lidian con diferentes niveles de actividad (material, afectiva, simbólica, etc.), sino porque pretenden atender a las personas que introducen, por su propio dinamismo viviente, innovaciones y distorsiones en el sistema, rompiendo con el paradigma de la previsibilidad. Por ello, la meta–narrativa introduce una escisión entre el ámbito de las actividades productivas materiales, funcionalizando a las personas y sus relaciones al cumplimiento de ciertos objetivos que privilegian esa producción, del ámbito de las actividades reproductivas, que se suponen subordinadas, al grado de pensarse como instintivas e invisibilizarse como trabajo. Esta escisión toma forma en el cuerpo social como una división supuestamente natural del trabajo, que históricamente en casi todas las culturas se ha vinculado con la diferenciación sexual, probablemente por la representación que se hace del vínculo entre la madre y sus hijas e hijos, por el tiempo de embarazo, extendiéndolo al tiempo de crianza y, a partir de esta primera representación, se dan otras escisiones, con fundamento de la diferencia sexual, pues

se atribuye a las mujeres una mayor cercanía con la Tierra y sus procesos de ordenamiento y sanación, tal vez motivados por los ciclos biológicos de su menstruación, la sorpresa del acontecimiento del embarazo y el parto, y la cercanía que, en diversas culturas, se relacionaban con poderes divinos o magia terrenal. En todo caso, las actividades que se reconocen en esta división responden a necesidades biológicas básicas, que, en la meta–narrativa de la certeza centralista y jerarquizadora, todo individuo debería satisfacer por sí fácilmente, por lo que se consideran necesarias y útiles solamente en casos "excepcionales" en que este supuesto no se cumple, por ejemplo, en la enfermedad, la niñez o la edad avanzada. En esos casos, se reconocerá como importante el trabajo asignado a las mujeres cuando, sin embargo, en todo otro momento, podría pensarse que su reconocimiento es un impertinente signo de inmadurez de quien lo otorga, como cuando se acusa a un varón de infantilismo o de poco carácter, o, también, que ella posee un poder oscuro para enfermar el buen juicio de otra persona y controlarla, como sucedió en algunos casos de acusación de brujería. El trabajo de cuidados, entonces, se reconoce solamente útil en estos momentos excepcionales (solamente entonces se habla de él y, eventualmente, solamente entonces se discute —no se resuelve, pero se pelea— su necesaria protección por parte de los garantes de la meta–narrativa —la paga en el mercado de trabajo y la protección legal en el ámbito estatal—) y se pierde de vista su presencia en todos los ámbitos de actividad humana.

Esta imposición de los sistemas de escisión y jerarquización de las actividades desconocen, sobre todo, la constitutiva creatividad que la exigencia del cuidado está imponiendo a toda persona humana, privando a los que son reconocidos como varones, predispuestos al ámbito productivo y rector de la meta–narrativa (que no han sido nunca todos los varones, pues se establecen cuotas altas para cumplir con esos estándares de masculinidad), del enfrentamiento con esas dificultades y, por tanto, también de su aprendizaje, entrenamiento y participación en esas actividades, y a las que son reconocidas como mujeres, predispuestas a ese ámbito reproductivo (y ahí sí parece

haber una presión social idealizante por considerarlas a todas), del reconocimiento y el tiempo necesarios para poder abrir espacios de reflexión, diálogo y creación de cómo enfrentar los retos que el cuidado implica, además de poder dedicarse y enriquecer sus propias actividades de reproducción de la vida con actividades de producción de saberes o de técnicas, privándolas de educación o acceso a los medios necesarios para llevarlas a cabo. Estas múltiples privaciones, en las que las mujeres sufren una carga mayor de privación, empobrecen o dificultan la respuesta a la exigencia compleja del cuidado, que, de todos modos, es constitutiva de la propia actividad viviente y humana. Sin embargo, esto no ha significado la extinción de esa respuesta, sino, por el contrario, una creatividad por sostenerla en un contexto de notoria dificultad. Esto no es un mérito del sistema en absoluto, sino el resultado de una especie de respuesta contradictoria con éste, que merece el nombre de resistencia, pero que apunta a otro todavía más radical: revolución.

Son estas experiencias de resistencia las que los movimientos feministas han venido documentando desde sus inicios, recogiendo también las tradiciones anteriores que encontraban compatibles con su propia lucha. Se trata de la producción de entramados de acciones, en su mayoría realizadas por mujeres, que sirven como ámbitos de ejercicio y protección de las actividades de cuidado, tanto de otras personas como de las mismas mujeres que participan en ellos. Siguiendo a Raquel Gutiérrez (citada en Gil, 2017), no se trata propiamente de "instituciones", al modo de las estatales, sino de tramas comunitarias de actividad, en las que se entrelazan cooperativa y estratégicamente, muchas veces aprovechando la clandestinidad que otorga el desconocimiento institucional, mujeres y personas que van mostrando su capacidad de sostener a fuerza de producir vínculos de reciprocidad y solidaridad sus propias vidas y las de aquellas otras personas que les importan. Y, al mismo tiempo, el término "trama" alude también a la actividad reflexiva, conspirativa, que desarrollan —y han de desarrollar— quienes participan en el entramado, para poder evitar los dispositivos que constantemente pretenden funcionalizar su

actividad al sistema, jerarquizándolo y debilitándolo, y para favorecer las formas propias en las que el entramado pueda desarrollarse con mayor libertad y potencia. Así, el entramado implica la coordinación y el concierto de estas actividades en reciprocidad y responsabilidad mutua, al mismo tiempo que un ejercicio constante de discernimiento y reflexión que pone "la vida en el centro", privilegiando siempre la perspectiva de la reproducción de la vida, inclusive sobre los mismos procedimientos y arreglos que pudiesen dar estabilidad al entramado. No es que no se busque certeza o estabilidad, pero no se subordinan los procesos a estos objetivos, colocándolos en un plano superior y convirtiéndolos en sentido de una meta–narrativa, sino que se intenta responder persistentemente a atender lo que la vida concreta de las personas en el entramado (e inclusive de otras que no pertenecen a esa trama, pero importan a quienes sí participan en él) esté pudiendo solicitar. El privilegio de esa perspectiva práctica pide, por tanto, un ejercicio ético y político, si por la primera entendemos el reconocimiento de las exigencias fundamentales que nos plantea la respuesta concreta y adecuada a la persona en su estatuto propio (o a otros seres también su estatuto propio), y por la segunda, el trabajo de discusión y decisión que genera ámbitos y posibilidades de vida en común, donde los entramados puedan sostenerse y mantenerse activos en su intención primera y fundamental de cuidar de la vida y ponerla en el centro.

Sabiduría del cuidado: ética y política

Aunque no pretendemos construir una ética y política del cuidado, que excedería las posibilidades del espacio con que contamos, sí creemos importante proponer algunas condiciones y consideraciones en estos ámbitos, que se desprenden de lo que hasta este momento hemos planteado. Y es que el proyecto de poner la vida en el centro, que se cultiva en estos entramados, representa una experiencia ética y política que presenta una serie de exigencias y claves de constitución que pueden favorecer su reconocimiento,

valoración y reproducibilidad en otros espacios, al tiempo que otorgan, también, puntos de discernimiento para distinguir lo que convendría evitar para perseverar en esta labor de tramar.

Resulta indudable que este planteamiento del cuidado nos pone delante de una complejidad de procesos que exige prudencia y sabiduría. Más allá de éstas, encontramos en su punto de partida el reconocimiento de una forma de vida única personal, de modo que su forma peculiar de enfrentamiento con las situaciones en las que queda implicada se convierte en una promesa de creatividad, que la hace irremplazable y que exige respeto, independientemente de las condiciones de empobrecimiento fisiológico, económico, político y cultural en que se pueda encontrar. Éste es el punto central que debe estar presente en cualquier proyecto ético que pretenda poner el cuidado en el centro. Prescindir de esa creatividad, excluyendo a la persona en tanto que persona, para favorecer un objetivo, interés o proyecto, cualquiera que sea, resultaría empobrecedor en términos del valor que ese proyecto pudiese tener, y se convertiría en una exigencia de repensar el modo de crear el entramado. Esto implica, por supuesto, una experiencia de compromiso que no puede juzgarse por las dificultades o complicaciones que pueda significar esta inclusión, pero, en tanto cada persona ha de ser reconocida como ya implicada activamente en el entramado, también exige que todas y cada una de ellas se comprometa con su creación, participando con su propia creatividad y libertad en la trama, dispuesta y abierta a conspirar con quienes se han tramado con ella.

Es así una doble exigencia la que constituye el núcleo ético de estas tramas de cuidado: la exigencia del reconocimiento de toda persona como capaz de participar creativamente en el entramado, pidiendo a cada participante poner todo lo necesario para hacerlo posible, especialmente con quienes podrían parecer muy distantes de las formas en que veríamos fácil su incorporación; pero también la exigencia del autorreconocimiento de cada persona de su propia capacidad de participar creativamente en el entramado, disponiéndose a

la colaboración con las otras personas, a su escucha y a su valoración. Todo diálogo, toda colaboración, todo conflicto, toda diferencia se desarrollará en el seno de esa doble exigencia, si se ha de perseverar en el proyecto de crear tramas de cuidado. Y es precisamente esa localización la que permite identificar "enemigos", como aquellos que obstaculizan la labor del entramado, pero también permite no considerar esa identidad como definitiva, en tanto es siempre posible que, si pueden realizar un proceso libre de conversión a ese sentido, puedan aportar su creatividad y los recursos en que se implica para favorecer y traer nuevas formas y posibilidades al entramado.

De aquí también se desprende la posibilidad de pensar una política que pone en el centro la organización del entramado, como un proceso creativo y expansivo, donde se ejercita, como dice Lucía Linsalata (2019), "el cultivo de la cercanía" y, según Mina Lorena Navarro (2019), "la gestión de las diferencias". Este binomio implica un modo de política que contrasta con la política del contrato. Mientras que en éste se invisibilizan las diferencias para privilegiar los puntos convenidos como cercanos y darles un estatuto de perdurabilidad desligado de la práctica, el binomio "cultivo de la cercanía y gestión de las diferencias" propone un proceso activo, en el que no se desconocen las divergencias y, por el contrario, se reconocen como lugares de posible enriquecimiento de la trama, y tampoco se suponen dadas e inamovibles las convergencias, pues siempre resultan de un proceso dinámico e histórico de reconocimiento de las personas y de sus voces, que da lugar a la formación de dispositivos y tradiciones que facilitan los diálogos y los acuerdos. Así, es la acción del tramar lo que está en el centro de esta política, para poder atender a las situaciones complejas y cambiantes del cuidado y, como dice Raquel Gutiérrez, "fertilizar el vínculo" (cf. Carmona & Guzmán, 2018, p. 3).

Este tipo de prácticas políticas implican una constante atención, por tanto, al uso y cultivo de la palabra compartida. Se trata no meramente de poner atención al discurso y al valor semántico de las palabras que usamos, sino

también cuidar del modo en que la palabra nace, desde el reconocimiento y la acogida de las cercanías y diferencias que la nutren, y se utiliza para expresar la intención del vínculo, no sólo como un ideal de conversación, sino como un verdadero trabajo de modelamiento para entender en qué momento estamos y abrir los caminos que en ese momento pueden dar continuidad a la relación. Así, la palabra se convierte en algo más que el vehículo de expresión de las ideas propias, pues muchas veces pueden usarse en formas competitivas y sin intención de vincular, que se verifica en la ausencia de esa alegría por el reconocimiento de la palabra libre y diferente de la otra persona, que Hannah Arendt (1987) ha señalado en *Sobre la revolución* y Adriana Cavarero (2021) ha reconocido como un elemento clave para el surgimiento de una auténtica democracia. Se transforma en un discurrir comunitario concreto, en el cual se van presentando las diferentes posiciones como abiertas a ser purificadas para el vínculo, facilitando la valoración de sus diferencias, reconociendo el potencial de sus cercanías, evaluando si unas y otras no deberían ser recolocadas en nuevos diálogos, con quienes, al estar implicadas en la trama, no han sido incluidas en la escucha, y replantearse su estrategia conversacional para darles cabida. No se trata meramente de una reflexión de las condiciones de una comunicación democrática y participativa, sino de su ensayo, abierto constantemente al aprendizaje y a la corrección, no sólo en sus aspectos discursivos o decisorios, sino también en el ambiente afectivo que rige en este tipo de diálogos y conversaciones, de modo que el ejercicio reflexivo dé lugar a la formación de disposiciones prácticas, ambientes afectivo–simbólicos, claves de atención y normas para favorecer el vínculo, que constituyen tradiciones comunitarias para heredar a futuras participantes este estilo de práctica política para generar decisión. Así, la política del cuidado implica también un cuidado de las condiciones que le permitan realmente verificarse, y que tendría que repetirse, adecuándose, en los diferentes niveles comunitarios y sociales en que el cuidado se plantee como un problema.

De aquí también que este estilo de política para construir las tramas del cuidado haya de estar siempre atenta a no privilegiar estados permanentes, simbólicamente consagrados, como ha sido común en los proyectos de estado modernos. No significa, sin embargo, tener que tomar una postura necesariamente anti–estatalista, pues se trata de reconocer también el "trabajo humano condensado, puesto, sintetizado" (Carmona & Guzmán, 2018, p. 4) que implica la formación, el mantenimiento y el funcionamiento de las instituciones estatales (por ejemplo, las de seguridad social, educación, salud, etc., en el caso del trabajo de cuidados), pero con una clara conciencia de que su necesaria crítica, por el potencial de contención de la energía que se despliega en los modos comunitarios de decidir, gestionar y tramar el cuidado. Nuevamente aquí la trama del cuidado se piensa en la complejidad de gestionar la ambivalencia de la utilidad que puede tener la sanción con valor normativo y permanente, universalizable, que supone la institución estatal, pero sin perder de vista que puede resultar no sólo insuficiente sino esterilizante, cuando el estatus de norma y permanencia se defiende como una especie de canon idealizado, ante el que tiene que someterse y deformarse la práctica de quienes están implicadas y preguntándose directamente por los procesos materiales, afectivos y simbólicos que les están exigiendo ese trabajo de respuesta a la complejidad, con atención y creatividad constantes. Es por ello que parte de la política del cuidado tiene que ver con la reivindicación de la intervención en la institución estatal, por medio de la protesta y promoción de sus reformas y revisiones o incluso aportando trabajo directo de organización de aquella, pero cuidando, al mismo tiempo, de no desplazar hacia allá el centro de sus atenciones, reflexiones y esfuerzos, sino, por el contrario, problematizando siempre la invisibilización que este tipo de trabajo institucional suele sufrir, pues se pierde lo que nace de la creatividad y sensibilidad personal para favorecer lo que ha sido marcado en diseños institucionales de funcionamiento. Ahí no es

menor el papel que pueden cumplir las y los trabajadores de este tipo de instituciones para frenar esa invisibilización que resulta, finalmente, en subordinación e injusticia laboral.

Se trata, en suma, de desarrollar una sabiduría del cuidado que mantenga constantemente a la vista la complejidad que éste implica y el trabajo que exige. Que no deje de reconocer, en todos los diferentes recursos que pueden ofrecerse para responder a las exigencias del cuidado, el trabajo que cada uno de esos recursos implica, no sólo para su producción, sino para mantenerlos vivos, sujetos a la discusión, al examen y a la recreación, para ir construyendo la trama que permita efectivamente desarrollar una dinámica comunitaria de cuidado, que no se reduzca a un conjunto de actividades puntuales y aisladas, que suelen cargarse en las espaldas de unas cuantas personas, provocando una sensación de constante estrés y ansiedad. Una sabiduría que se reconoce ya existente, transmitida a lo largo de varias generaciones de personas, principalmente de mujeres, que, atendiendo la complejidad del cuidado y los obstáculos a los que se veían también enfrentadas por los sistemas que invisibilizaban y subordinaban esa capacidad de cuidar, han venido desarrollando tramas comunitarias en las que se cultiva el poder humano de reproducir y mantener la vida. Son tramas que se expresan en relatos, muchas veces personales, pero también comunitarios y tradicionales, en rituales, símbolos y, también, en los modos cotidianos de trabajo, muchas veces devaluados, en los ámbitos domésticos y en las instituciones que han venido lográndose para atender el cuidado. El cuidado pide así un cambio, tal vez radical, de atención en nuestras sociedades. Un giro que no se ha de suponer simplemente ya dado, pues exige reinventarse, dada la complejidad de lo que se atiende, es decir, la de la vida misma. Es, a un tiempo, foco y advertencia, pues nos indica a dónde podemos dirigir nuestros sentidos y esfuerzos, pero también nos advierte de la dedicación, el trabajo, el tiempo y la creatividad que esa dirección nos exige, y reunamos las fuerzas, las comunes, para atenderle.

Referencias

Arendt, H. (1987). *Sobre la revolución*, Madrid: Alianza Editorial.

Arendt, H. (2016). *La condición humana,* México: Paidós.

Bourdieu, P. (2011) *Capital cultural, escuela y espacio* (comp. Isabel Jiménez), Buenos Aires: Siglo XXI.

Bourdieu, P. (2012). *La distinción. Criterio y bases sociales del gusto*, Barcelona: Taurus.

Carmona, D, (2019, enero–junio XIII–25). La resignificación de la noción de cuidado desde los feminismos de los años 60 y 70. *En–claves del Pensamiento. Revista de Filosofía, Arte, Literatura, Historia*. https://www.enclavesdelpensamiento.mx/index.php/enclaves/article/view/353/349 (último acceso: 3 de octubre de 2023).

Carmona, D., & Guzmán, J. (2018, enero–junio, Año 10, no. 18). Alterar el sistema con revoluciones no Estado–céntricas. Entrevista con Raquel Gutiérrez Aguilar". *Contextualizaciones Latinoamericanas*. https://core.ac.uk/download/pdf/322549227.pdf (Último acceso: 10 de octubre de 2023).

Cavarero, A. (2021). *Surging Democracy. Notes on Hannah Arendt's Political Thought*, Stanford: Stanford University Press.

Di Paolo, E. (2017) Enactivismo. Vanney *et al. Diccionario Interdisciplinar Austral. Ciencia. Filosofía. Teología.* http://dia.austral.edu.ar/Enactivismo (Último acceso: 3 de octubre de 2023).

Federici, S. (2010). *Calibán y la Bruja. Mujeres, cuerpo y acumulación originaria*, Madrid: Traficantes de Sueños.

Foucault, M. (1966). *Las palabras y las cosas,* México: Siglo XXI.

Foucault, M. (1977) *Historia de la sexualidad. La voluntad de saber,* T. I, México: Siglo XXI.

Foucault, M. (1984). *Historia de la sexualidad. El uso de los placeres,* T. II, Buenos Aires: Siglo XXI.

Foucault, M. (1987). *Historia de la sexualidad. La inquietud de sí,* T. III, Buenos Aires: Siglo XXI.

Foucault, M. (2009). *Vigilar y castigar,* México, Siglo XXI.

Foucault, M. (2019). *Historia de la sexualidad. Las confesiones de la carne*, T. IV, México: Siglo XXI.

Gil, S. (2017). Entrevista a Raquel Gutiérrez Aguilar. https://horizontescomunitarios.wordpress.com/2017/05/25/reproducir-la-vida-en-comun-la-mirada-de-raquel-gutierrez-aguilar-entrevista-por-silvia-l-gil/ (último acceso: 7 de octubre de 2023).

González, A. (2001). *Estructuras de la praxis. Ensayo de una filosofía primera,* Madrid: Trotta–Fundación Xavier Zubiri.

Gutiérrez, R. (2023, 17 de marzo). Formas políticas que colocan en el centro el sostenimiento de la vida. Cochabamba, Bolivia. https://www.youtube.com/watch?v=r-jrJ4opt_Q (último acceso: 3 de octubre de 2023).

Jablonka, E. & Lamb. M. (2005). *Evolution in Four Dimensions: Genetic, Epigenetic, Behavioral, and Symbolic Variation in the History of Life*, Boston: MIT Pr.

Krupecka, I. (2018, Vol. XLIII, 2, sec. 1). ¿Enactivismo y solidaridad? Algunas reflexiones en torno a la interculturalidad como liberación. *Annales Universitaris Marie Curie–Sklodowska I–Philosophy and Sociology.* http://philosophia.annales.umcs.pl (último acceso: 4 de octubre de 2023).

Linsalata, L. (2019) "Repensar la transformación social desde las escalas espacio–temporales de la producción de lo común". *Producir lo Común. Entramados comunitarios y luchas por la vida. El Apantle. Revista de Estudios Comunitarios.* Col. Útiles 22, Madrid: Traficantes de Sueños.

Margulis, L., & Sagan, D. (1998). *Qué es el sexo*, México: Tusquets.

Mortari, L. (2019). *Filosofía del cuidado,* Concepción: Editorial Universidad del Desarrollo.

Navarro. M. (2019). "Hacer común contra la fragmentación en la ciudad: Experiencias de autonomía e interdependencia en la reproducción de la vida". *Producir lo Común. Entramados comunitarios y luchas por la vida. El Apantle. Revista de Estudios Comunitarios*. Col. Útiles 22, Madrid: Traficantes de Sueños.

Radinger, E. (2018). *La sabiduría de los lobos,* Barcelona: Urano.

Rosch, E., Varela, F., & Thompson, E. (2011). *De cuerpo presente. Las ciencias cognitivas y la experiencia humana,* México: Gedisa.

Zubiri, X. (1986). *Sobre el Hombre,* Madrid: Alianza Editorial–Fundación Xavier Zubiri.

Zubiri, X. (2006). *Tres dimensiones del Ser Humano: Individual, Social, Histórica*, Madrid: Alianza Editorial–Fundación Xavier Zubiri.