

**UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL  
UNIDAD 094 D.F. CENTRO**

**LICENCIATURA EN EDUCACIÓN 94**

**TESINA**

**ORGANIZACIÓN Y CONDICIONES  
LABORALES DE LAS MADRES  
TRABAJADORAS**

**Que para optar por  
Título de Licenciada en Educación**

**Presenta  
REINA ELIZABETH YAÑEZ AMARO**

**Asesor: VICENTE PAZ RUIZ**

## ÍNDICE

### **CAPITULO I**

Contexto

1.1 Antecedentes	10
1.2 Diagnóstico	11
1.3 Problema	15
1.4 Pregunta	15
1.5 Propósito	15
1.6 Justificación	16

### **CAPITULO II**

Condiciones laborales de las mujeres.

2.1 Condiciones laborales de las mujeres en México	18
2.2 La participación de las mujeres en las organizaciones sindicales	26
2.3 Organización Internacional del trabajo (OIT)	34
2.4 El rol de la familia en la educación de los hijos	44

### **CAPITULO III**

Mejores condiciones mayor producción.

3.1 Igualdad de Género	57
3.2 Ley y madre trabajadora	59
3.3 Derechos laborales de la mujer	62
3.4 Nueva cultura de la mujer trabajadora	68

3.5 La mujer como una trabajadora más	69
3.6 Doble rol de la mujer en el trabajo y el hogar	71
3.7 Trabajar para la educación de los hijos	75
3.8 Madres como parte del aparato burocrático	77
3.9 Escenario para que la madre cumpla con su doble rol	79
3.10 Propuesta para un mejor desempeño de la madre trabajadora	80
Conclusión	82
Bibliografía	88
ANEXOS	
Gráfica de Estadística de la Población de México	90
Gráfica	91
Diagrama de organización	92
Diagrama de puestos	93
Encuesta	94
Constitución Política de Los Estados Unidos Mexicanos	95
Ley Federal de los Trabajadores Art.123	112
El trabajo y previsión social de la mujer (Derechos Humanos)	123
Trabajo de las Mujeres (Título Quinto)	129
Acuerdo Secretarial 98	131

## INTRODUCCIÓN.

En la Escuela Secundaria Diurna No.22 es innegable el apoyo administrativa que se da a la sistematización de la labor educativa para realizar las actividades elaborando documentación propia del plantel, contribuyendo al orden , aseo y organización del lugar realizando actividades de acuerdo con el horario que convenga a las necesidades del plantel, el orden y la limpieza del archivo así como toda la documentación que se realiza; se debe emplear y cuidar el equipo y los recursos materiales asignados para el desempeño de nuestras funciones.

El conocer los derechos y obligaciones plasmados en la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos* y muchas disposiciones diversas que rigen en la *Ley Federal del Trabajo* es de gran importancia para enmarcar la labor del apoyo a la educación. Así como buscar alternativas para lograr una articulación equitativa a todas las actividades que realizamos como mujeres y madres de familia inculcando valores y apoyando a la economía familiar.

Una preocupación central en el campo educativo debe ser, analizar y planear la manera más viable de mantener la armonía para combinar el trabajo, la educación y el cuidado de los hijos cuando se encuentran dentro del plantel a la hora de la jornada laboral.

Tal situación son aspectos particulares que vienen a repercutir dentro del trabajo que realizamos como secretarias dentro del plantel.

La doble y la triple jornada laboral que realiza la mujer en las épocas actuales son nuevas culturas que surge debido a las necesidades se presentan haciendo más estrecha la convivencia trabajo y familia y llevando siempre el mayor porcentaje de responsabilidades la mujer.

Sumando a esto la desigualdad de género que se presenta en diferentes dependencias haciendo patente la prueba de no-gravidez en las mujeres solicitada en la mayoría de las empresas como requisito para ser aceptadas en alguna actividad que se desea desempeñar quedando en desventaja ante el sexo masculino.

Resulta necesario buscar condiciones que permitan hacer realidad el ideal de igualdad de género. Donde el hombre, así como la mujer, tengan las mismas oportunidades de superación tanto personal como profesional y las mismas responsabilidades en la formación y manutención de los hijos, propiciando una mejor sociedad en beneficio de todos.

Las nuevas necesidades de las familias han venido a modificar nuestra cultura intercambiando los roles de las mujeres y de los hombres logrando, más autonomía, mayor educación.

Muchas mujeres que se han integrado a la fuerza laboral han enfrentado prácticas discriminatorias y desigualdad de oportunidades, sólo por ser mujer, en ocasiones son víctimas del acoso sexual existiendo despidos por el hecho de estar embarazada.

Se ha comprobado en diferentes estudios, que los hombres generalmente no se responsabilizan de cumplir con su papel de proveedores, por lo que la mujer sigue enfrentándose, en un porcentaje cada vez mayor, a ser sustento económico del hogar.

Los derechos de las mujeres trabajadoras se encuentran en una búsqueda permanente de equidad ya que las mujeres además contamos con derechos concernientes a la maternidad y al cuidado de los hijos, aunque actualmente se promueve las responsabilidades familiares para que sean iguales tanto para hombres como para mujeres.

Debemos conocer e informarnos de los derechos y obligaciones que nos rigen por ley, dando la mejor interpretación para llegar a acuerdos satisfactorios para el bienestar de todos. De ese tema hablamos en este escrito, el cual se organizó de la siguiente forma:

En el primer capítulo hablamos de la realidad de mi centro de trabajo y de las condiciones en que laboro, de ahí desprendo el problema y los objetivos. En el apartado dos hablo de las condiciones de las mujeres trabajadoras y de las diferentes problemáticas a las que se enfrentan así como el efecto que esto tiene en la familia.

En el apartado tres hablo del aspecto normativo de el trabajador y especialmente de la mujer trabajadora, asimismo hago aportes sobre el cómo una mujer que recibe un buen trato rendirá mejor en su trabajo, y ala vez que nuestra sociedad se basa en el núcleo familiar en el cual la madre se constituye en su centro en él, por ello el reconocer este aspecto dentro del ámbito laborar traerá muchos beneficios para ambas partes.

Por último en los anexos transcribo documentos que apoyan mis ideas dentro del escrito.

## CAPITULO I

### CONTEXTO.

La Dimensión Administrativa, como parte fundamental de la Gestión Escolar tiene un papel relevante en la operatividad de los centros educativos. Las funciones que se realizan respecto en la Escuela Secundaria Diurna No.22 son importantes para el buen funcionamiento del plantel. Ya que son un innegable apoyo que se da a la sistematización de la labor educativa. Algunas de estas actividades son “Elaborar documentación propias del plantel, como lo son concentrados de calificaciones, contribuir al orden, aseo y organización del lugar; realizar actividades de acuerdo con el horario que convenga a las necesidades del plantel de igual forma mantener ordenado y limpio el lugar del archivo así como toda la documentación que se realiza. Y como aspecto sobresaliente emplear y cuidar el equipo y los recursos materiales asignados para el desempeño de nuestras funciones”.<sup>1</sup>

Como secretaria de apoyo considero de gran importancia enmarcar la labor de apoyo a la educación en la cual me desempeño con base en las condiciones generales de los trabajadores, haciendo del dominio propio el conocimiento, tanto los derechos y las obligaciones plasmadas en la *Constitución*, y muchas más de las disposiciones establecidas en diversas Leyes que nos rigen.

Es de mi interés buscar alternativas para lograr una articulación equitativa a todas las actividades que como mujeres, la sociedad nos confiere. Las más importantes son nuestro papel como madres y formadoras de hijos y familias y nuestro trabajo, de incalculable valor ya que apoya la economía familiar, sobre todo en tiempos de crisis económica.

---

<sup>1</sup> Solano, Fernando *Acuerdo* 98 Secretaria de Educación México Pública, 1982 9 p.

El combinar el trabajo, la educación y cuidado de los hijos que se encuentran dentro del plantel, propios y de algunas compañeras a una hora de la jornada laboral específicamente requiere hacer un alto y reflexionar, analizar y planear la manera más viable de mantener la armonía entre los implicados y al mismo tiempo cumplir con todas nuestras responsabilidades que nos contiene el puesto administrativo que desempeñamos. Tal situación son aspectos muy particulares que nos inquietan como trabajadores. Hay que reconocer que en diversas escuelas existe esta misma problemática. Dar a conocer las condiciones laborales en que trabajamos buscando una igualdad de derechos entre los hombres y mujeres conociendo nuestra responsabilidad como madres y trabajadoras con una doble función de rol, debe ser una actividad prioritaria.

“La delegación Iztapalapa se encuentra al oriente del Distrito Federal, tiene una superficie de 117 Kilómetros cuadrados aproximadamente. Los límites delegacionales son: a oeste con las delegaciones Coyoacán y Benito Juárez, a norte con la Delegación Iztacalco y el municipio de Nezahualcóyotl, a este con el municipio de los Reyes la Paz, en Ixtapaluca, a sur con la delegación Tlahuac y Xochimilco. Las vías alternas de comunicación en Iztapalapa son: Calzada de la Viga, Ermita Iztapalapa, Avenida Cinco, Anillo periférico, Avenida Tlahuac, y Rojo Gómez.”<sup>2</sup>

“Según el **(INEGI)** *Instituto Nacional de Estadísticas Geográfica e informática* es una de las delegaciones más pobladas en el distrito federal. En el año 2000 había un total de más de 2,000,000 habitantes. Dentro de la delegación de Iztapalapa se encuentran varios centros educativos como: La Universidad Autónoma Metropolitana, 5 planteles de educación media, 52 Secundarias, 328 escuelas primarias, 77 Jardines de niños, 58 **CENDI** y varias escuelas particulares; también cuenta con servicios de Salud como son; Clínicas del **ISSSTE**, **IMSS**, **SSA**, y varios Sanatorios particulares.”<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> <http://www.iztapalapa.d.f.gob.com.mx>

<sup>3</sup> <http://www.wikipedia.org> la enciclopedia.libre.com.mx



La delegación cuenta con cines, teatros, museos, centros deportivos y sociales, bibliotecas, casa de la cultura, varios centros comerciales, etc.

Los 8 barrios del centro de Iztapalapa que conforman la zona central de la delegación, han sido alterados en su fisonomía en las últimas décadas, Estas zonas demandan con urgencia rescatar su imagen, estructura, calles, callejones y plazuelas, para recuperar y mejorar la identidad propia de lo que fueron hasta principios de 1970.

Los ocho barrios del centro de Iztapalapa son Santa Bárbara, La Asunción, San Ignacio San José, San Pedro, San Lucas y San Miguel, Estos se integran en un sector urbano continuo; predominando el uso de suelo de habitación unifamiliar en dos niveles. Los barrios de San Pedro, San Pablo y San Miguel, constituyen la zona de mayor concentración de comercio y servicios públicos.

El barrio genera normalmente zonas culturales, una unidad social y religiosa que tiene por regla su iglesia propia; su virgen o santo patrón, sus fiestas, entre otras características. Las formas de hacerse visibles son muy variadas: el habla particular, las relaciones personales que se identifican por la existencia de viejos lazos de vecindad, de consanguinidad, de compadrazgo y de amistad; más allá de la arquitectura, el trazo urbano o los aspectos monumentales.

Las manifestaciones, en su mayoría espontáneas, son reforzadas por diversas organizaciones de la comunidad como la mayordomía y las asociaciones de vecinos entre tradicionales carnavales de barrios y pueblos de Iztapalapa.

Hoy sobreviven muchas formas barriales y de vecindario que puntualmente siguen practicándose, sin embargo, también es cierto que un gran número de sus habitantes sólo vive parte de su vida cotidiana en su comunidad pues sus lugares de trabajo, en general, están fuera de los límites del barrio. El ámbito de su vida cotidiana supera la dimensión barrial.

“El barrio es una comunidad que se encuentra anclada sin duda en el consumismo y en el uso de los medios de la cultura de masas, pero al mismo tiempo arraiga un fuerte sentimiento corporativo y un permanente anhelo de diferenciación: es muestra, de una combinación intuitiva, pero eficaz, de una política de preservación y de cambio que nos permite mirar alguna posible transformación de esta ciudad a principios del siglo XXI.

En el caso de los barrios de Iztapalapa una de las significaciones más importante del territorio es la religión, tiene su origen en la relación que establece el hombre con la divinidad. La significación del espacio se construye por el significado simbólico de un conjunto de puntos a partir de los cuales se establece el contacto con lo sagrado.

En el barrio, el espejo más exacto de su existencia es la calle, el escenario número uno de la vida ciudadana. Al observar lo que sucede en la vida pública se conocen las normas generales y particulares de la convivencia ciudadana. El anonimato, la indiferencia, la agresividad, la compasión y todo lo que sucede en la calle es la ley de hoy siendo su moral el sentido de la convivencia humana.

El barrio opera como el eslabón de una cadena entre el ser individual y el ser social. Facilita la convivencia solidaria, la interacción entre grupos y personas; es también el espacio para el aprendizaje y formación del que trascienda ser social, que opera como el lugar para iniciarse en una determinada actividad trascendiendo el marco puramente familiar. Una tradición más consiste en acompañar al ser querido hasta su última morada.. a pie.

Un barrio es una comunidad urbanística identificable, con un sistema organizando de relaciones a determinada escala de la ciudad y el asiento de una determinada comunidad urbana.”<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> ROJAS, Marx. Los barrios de Iztapalapa. México 2002 7 p.

## 1.1 ANTECEDENTES

LA ESCUELA SECUNDARIA DIURNA NO. 22 SE ENCUENTRA UBICADA EN EL CENTRO DE IZTAPALAPA.

La escuela cuenta con recursos económicos que anualmente se canalizan a las necesidades de ésta, como son pisos, material educativo, material administrativo, necesidades primordiales en talleres y arreglos en el gimnasio. Entrando a la escuela, a la izquierda, se encuentra el edificio de la dirección; en la planta baja, el taller de taquimecanografía; enfrente el consultorio médico, orientación, trabajo social y la inspección. Subiendo las escaleras se encuentran las oficinas administrativas, la subdirección, cuarto de computación, oficina del controlador y la dirección.

El edificio ubicado al costado derecho sirve para las aulas de 1ro., 2do. Y 3er. grado. Mientras que en la planta baja se encuentran los laboratorios de química y física, el taller de dibujo técnico, el aula de música y la cooperativa.

En la planta tres, está el salón de computación y red escolar se encuentra en la planta dos.

Los tres pisos cuentan con baños para alumnos, alumnas y maestros. A la derecha del edificio se encuentran los talleres de corte y confección, mecánica automotriz, electrónica y laboratorios de física y química. Frente a este edificio se encuentra el gimnasio, de amplias dimensiones techado, a un lado de éste se localiza la biblioteca y la bodega de educación física.

La escuela es muy antigua; y algunos muros de piedra grande tienen una forma rústica. Las paredes de cemento y ladrillo, los pisos y techos colados; todas las ventanas son altas pero tienen mucha iluminación; las escaleras de emergencia son de herrería, así como el barandal. Las áreas verdes son grandes y bien cuidadas.

## **PERSONAL CON QUE CUENTA LA ESCUELA.**

El personal de la escuela se compone de la Directora, Subdirector, 50 Maestros, 7 Secretarias, y 7 personas de apoyo a la educación. En el área administrativa, se hallan 4 secretarias de apoyo, contando con preparación de preparatoria y estudios técnicos; y 3 secretarias con estudios de secundaria y estudios técnicos.

Los alumnos que se atienden en esta secundaria son: 258 del 1er. Grado, 245 de 2do. Grado, 229 de 3er.Grado; dando un total de 732 estudiantes en existencia real hasta el mes de mayo del presente año. El número se incrementa o disminuye debido a las altas o bajas de los alumnos, mismas que se van dando durante el transcurso del ciclo escolar hasta el mes de junio, fecha en que se cierran las inscripciones. Las características familiares de los alumnos que acuden a esta escuela son de desintegración familiar; esto se percibe al capturar los datos de inscripción en la computadora. Respecto a la estructura familiar de la que dependen estos alumnos; se encuentran madres solteras, divorciadas, o parejas que laboran todo el día; son alumnos que viven cerca de la escuela, su economía es media baja y sus tradiciones del barrio son muy arraigadas.

### **1.2 DIAGNOSTICO.**

Dentro de la jornada laboral que se realiza en la Escuela Secundaria Diurna No.22, en el área administrativa, cubrimos un horario de 7 horas, en la cual la entrada es a las 7:00 a.m. y por acuerdo interno, hay tolerancia de 10 minutos. La salida es a las 2:00 p.m., y está por demás decir que es importante cumplir con la puntualidad para evitar sanciones. Un descanso es obligatorio para desempeñar nuestras funciones con la intensidad y calidad que se requiere, así como tratar al público con cortesía y diligencia cuando piden información para asuntos relacionados con la documentación de los alumnos y calificaciones, pues en ocasiones los padres no asisten a la firma de boletas en las fechas

establecidas con los asesores por algún asunto en particular, y pasan a la oficina con la encargada del grupo, quien le proporciona la boleta para firmar y se informe sobre las calificaciones del alumno.

Los exalumnos que requieren información para trámites de certificación pasan con la secretaria encargada de cada grupo que lleva la documentación y el expediente. Ella es la que realiza todo el trámite, como actualizar los documentos, los expedientes que se encuentran en el archivo muerto, depurar y organizar todo, así como mantener limpio el lugar de trabajo para facilitar la búsqueda de la misma documentación.

Las relaciones humanas que llevamos las compañeras para trabajar en armonía son las de adoptar actitudes de respeto, responsabilidad, orden y decoro, evitando aquellas manifestaciones de conducta que repercutan en los procesos educativos. Estas condiciones son acuerdos tomados por el colectivo del plantel y se deben acatar. Es necesario comportarse con la discreción debida en el desempeño del cargo al realizar oficios o documentos internos de la institución.

Anteriormente como secretarias taquimecanógrafas se elaboraban oficios, boletas, certificados etc., en la máquina de escribir, ahora con la simplificación administrativa y la implementación de las nuevas tecnologías se ha venido a revolucionar nuestro trabajo. Se ha actualizado tanto los trámites burocráticos como la captura de todos los datos y calificaciones por medio de la computadora, de esta forma se ha agilizado el trabajo y mejorado la calidad en la presentación de los oficios. Esto se logra manipulando el programa que nos proporciona la Secretaría de Educación Pública, denominado **SIES** *Sistema de Inscripción e Incorporación a la Escuela Secundaria*, exclusivo para el área administrativa.

Las secretarias tenemos en común, que vivimos dentro de la delegación Iztapalapa, y tenemos la necesidad de tener a nuestros hijos dentro del plantel parte de nuestra jornada laboral. Anteriormente sólo las madres solteras y

jóvenes trabajaban para la manutención de los hijos. En la época moderna la situación ha cambiado ya que ha incrementado el número de mujeres que se encuentran en diferentes situaciones ante la sociedad son madres divorciadas, viudas, maduras que se encuentran en el campo laboral, la eficacia en el trabajo es la mejor herramienta para tener un mejor puesto, cubriendo una jornada laboral donde también se tenga la posibilidad de cuidar y educar a los hijos, pues la salida de las escuelas primarias es a las 12:30 a.m., y nuestra salida es a las 2:00 de la tarde. Por tal motivo los niños están dentro de la oficina durante el tiempo aún laborable.

El tener que combinar el trabajo laboral con el cuidado y la educación de los hijos de los trabajadores dentro del centro de trabajo, durante unas horas de la jornada laboral, nos ha ocasionado distracciones para realizar nuestra labor. En estos casos la directora ha tenido la necesidad de decirnos que esto se está saliendo de control, que son varios niños reunidos en la escuela, pero sin embargo trata de entenderlo por que ella también tiene hijos y en su momento tuvo las mismas necesidades.

## **FUNCIONES QUE REALIZAMOS EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA SECUNDARIA:**

Yo me desempeño como administrativo (secretaria de apoyo) con 6 compañeras más. Cada una se encarga de llevar 3 grupos a su cargo, uno de 1º., otro 2º. y otro de 3º. Los tres deben de ser de la misma letra: A, B, C, D, E, F. Mi trabajo consiste en llevar la documentación de cada alumno, específicamente, que en mi caso son 120 expedientes en total, de 1º., 2º. y 3er. Grado del grupo B. En el mes de febrero realizamos las preinscripciones, que son capturadas en la computadora y así, para principios del ciclo escolar, hemos obtenido todos los datos de alumnos de 1er.grado, que por parte de **SAID Sistema Automático de Inscripción y Distribución se nos manda.**

- Atención a todo el personal de la comunidad escolar.
- Durante todo el año se realizan constancias de inscripción, que son solicitadas por los padres de familia, para realizar trámites que responden a sus intereses, como lo son las becas de sus hijos por ejemplo, con autorización de la directora.
- Elaboración de constancias de tiempo para los padres que vienen a informarse de asuntos relacionados con sus hijos.
- Certificaciones (trámite del certificado original) de exalumnos, donde se ordena todo el expediente. Se realiza un formato que se envía a control escolar y el trámite tarda de 15 a 20 días hábiles; los requisitos que se piden son los siguientes:
  - a) 2 fotografías tamaño infantil (blanco y negro, blusa blanca sin pintura ni aretes, frente despejada).
  - b) Copia de CURP.
  - c) Copia de la credencial de elector.
  - d) Pago de la forma 5 (pago en el banco)
    - Realización en la computadora de :
      - a) Listas
      - b) Organización y actualización de Kárdex.
      - c) Cuadros de concentración
      - e) Boletas provisionales

Al finalizar el ciclo escolar el trabajo aumenta, porque se tiene que revisar las calificaciones de los cuadros que entregan los maestros, y éstas deben coincidir con los del Kárdex y entonces proceder a la captura en la computadora de los datos y así obtener la calificación final.

Una vez que todo es revisado por el subdirector, se pasan las calificaciones en las boletas originales y certificados. Todo el trabajo que realizamos se entrega en fechas establecidas, y se atienden al pie de la letra los instructivos que nos

mandan para el llenado de la documentación, haciendo el envío a las instancias correspondientes para cerrar todo lo que se entrega a fines del ciclo escolar.

### **1.3 PROBLEMA:**

Las condiciones laborales a que nos enfrentamos, así como la igualdad de derechos que tenemos las madres trabajadoras en la Escuela Secundaria No. 22 son autoritarias por parte de nuestros superiores, la dificultad de las trabajadoras se encuentra para hacer compatibles la vida familiar y laboral y no encontramos la facilidad en ninguno de los dos ámbitos ni laboral, ni familiar, afectando el desempeño de las trabajadoras, y las necesidades que tienen las madres trabajadoras de cuidar y educar a los hijos en el mismo centro de trabajo, obligando a estas a acceder a realizar trabajos que no están dentro de nuestras funciones.

### **1.4 PREGUNTA:**

¿Cuál es la situación actual en las condiciones laborales respecto a las problemáticas más frecuentes que enfrentamos las mujeres trabajadoras para hacer compatibles su vida familiar y laboral?

### **1.5 PROPÓSITO:**

Conocer las condiciones laborales establecidas de acuerdo a las necesidades de las autoridades, a las que nos enfrentamos como madres y trabajadoras que realizamos diariamente un doble rol. Para hacer más compatible nuestra vida familiar y laboral. Asumir la igualdad de nuestros derechos y obligaciones que se establecen en la *Ley Federal del Trabajo*, responsabilizarnos en el ámbito familiar y laboral, informándose de los nuevos acuerdos y conocer los lineamientos que realmente nos rigen, tratando de llegar a acuerdos que



convengan a las dos partes buscando un beneficio en común en el desempeño de nuestro trabajo.

### **1.6 JUSTIFICACIÓN:**

Este problema afecta directamente el trabajo que realizo y por las condiciones laborales que se acomodan de acuerdo a las necesidades de las autoridades, no se piensa en las necesidades particulares de cada trabajador. El tener la necesidad de llevar conjuntamente, el cuidado y educación de los hijos de los trabajadores dentro del plantel, y realizar nuestro trabajo como se debe, conocer las condiciones reales que son las que nos rigen así como las necesidades del plantel para llegar aun acuerdos en los que se tomen decisiones donde exista un equilibrio para el bienestar familiar y laboral.

## **CAPITULO II**

### **CONDICIONES LABORALES DE LAS MUJERES**

Es de suma importancia reconocer la doble y triple jornada laboral que realiza la mujer. Pues hay trabajadoras que cumplen con dos turnos y llegan al tercero en su casa, que por cierto es muy poco valorado por la familia, y es el trabajo más pesado.

Al realizarlo las amas de casa no reciben ningún tipo de remuneración monetaria. Y además aún le es recomendada la tarea exclusiva del cuidado y formación de los hijos. Actualmente la participación del hombre se visualiza hacia una nueva cultura, apegada más a las necesidades reales que se dan dentro de cada hogar, pero siempre la mujer es la que lleva el mayor porcentaje de la responsabilidad aún cuando se este modificando los roles sociales de antaño.

La prueba de no-gravidez, sigue siendo solicitada en la mayoría de las empresas como requisito para obtener algún puesto dentro de ellas y es utilizada como un pretexto para excluirla de algún proyecto laboral a pesar de su capacidad y conocimientos y sinceramente esto es una imposición absurda, que violenta los derechos más elementales de cualquier mujer.

Al hablar que la mujer es la que lleva una gran carga de trabajo, en casa o en algún empleo, me parece necesario mencionar que la condición más indignante que una mujer puede pasar es la exigencia de la prueba de no-gravidez, e incluso en algunas empresas el ser casada o tener hijos también son condiciones que impiden el desarrollo profesional de la mujer.

Por ello es necesario buscar condiciones que permitan hacer realidad el ideal de la igualdad de género. Donde el hombre, así como la mujer, tengan las mismas oportunidades de superación personal profesional. Y las mismas responsabilidades en la formación y manutención de los hijos, propiciando con esto, una mejor sociedad en beneficio de todos.

Las condiciones laborales actuales que rigen a las madres trabajadoras en todos los niveles culturales exigen un cambio, la lucha por mejorar estas condiciones a que nos enfrentamos no es fácil, pero el hecho es que ser mujeres y madres implica un doble esfuerzo que debemos de realizar, ante los abusos a estas condiciones por el bienestar de nuestro doble rol de madres y trabajadoras. Actualmente las estadísticas demuestran que la mujer en el campo laboral ha aumentado debido a las necesidades particulares que se presentan en cada hogar pero todavía no es suficiente queda mucho por hacer y el estar mejor informadas sobre asuntos laborales ante estas situaciones nos fortalece para demandar mejoras en las condiciones laborales que nos rigen ante las autoridades.

## **2.1 CONDICIONES LABORALES DE LA MUJER EN MÉXICO:**

“En la década de los años setenta, la mayor proporción de mujeres activas eran jóvenes y solteras. En el inicio de los noventa la más alta participación se alcanza en el grupo de edad entre 35-39 años, edad a la cual la mayoría de las mujeres mexicanas han contraído responsabilidades familiares.

La información de actividades económicas por esta condición civil, directamente demuestra que las mujeres conyugalmente presentan los aumentos más significativos en su participación económica. Esta estimación permite concluir que los niveles de participación de las mujeres con hijos e hijas aumentaron; y avala la idea de que una parte importante del trabajo extra doméstico de las mujeres en los últimos años se vincula estrechamente con la necesidad de complementar los deteriorados ingresos familiares de las unidades domésticas en el país.

Actualmente la participación de las mujeres en la actividad económica en México es adicional al desempeño de las tareas domésticas. Se ha comprobado en diferentes estudios que los hombres pueden participar esporádicamente, pero generalmente no se responsabilizan de este ámbito, por lo que las mujeres siguen enfrentados a una doble y hasta triple jornada de trabajo, especialmente de las mujeres rurales.

Dentro del ámbito de los problemas laborales, el tema de las condiciones generales de trabajo pueden abordarse desde diferentes perspectivas. Algunos enfoques, los más antiguos y lo más tradicionales, han reducido la problemática en torno al tema, sólo al campo de la seguridad y la higiene en el trabajo. Sin embargo, cada vez y con más frecuencia se señala la necesidad de contar con marcos de referencia más amplios, integrales y multidisciplinarios.

Al hablar de condiciones generales de trabajo se está haciendo referencia a un conjunto de factores que abarca desde las relaciones contractuales hasta las prestaciones que otorga la ley, pasando por indicadores tales como el nivel de ingresos y la duración de la jornada laboral. Estos elementos, que caracterizan la propia situación de trabajo y que influyen en la manera como cada uno de los trabajadores o trabajadoras desempeña su actividad, también pueden tener repercusiones sobre la salud física y mental.

Es hasta hace poco en donde se ha comenzado a hacer hincapié y proponer acciones que repercutan en la solución de los problemas de las condiciones generales de trabajo de la población femenina. *Derechos Humanos* que favorecen en dichas condiciones.”<sup>5</sup>

“Artículo 28. Las mujeres disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto, y de otros después del mismo. Durante la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para amamantar a sus hijos.

---

<sup>5</sup> <http://www.inmujer.df.gob.mx>

## **1. DERECHOS CONSTITUCIONALES**

### **DERECHO A LA IGUALDAD ARTICULO 4º CONSTITUCIONAL**

No se hará distinción por motivo de sexo, raza edad, religión, doctrina política o condición social. Mujeres y Hombres son iguales ante la ley.

### **DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS**

#### **ARTICULO 1**

Todos los seres humanos nacemos libres iguales en dignidad y derechos.

De lo anterior se concluye que los derechos de las mujeres trabajadoras son los mismos que les corresponden a los hombres, pero las mujeres además contamos con los derechos concernientes a la maternidad y al cuidado de los hijos, aunque en la actualidad se promueve que el cumplimiento de las responsabilidades familiares sea igual para hombres y mujeres, esto es que tanto el padre como la madre tengan derecho al uso de guardería o a permiso si se tiene a un hijo enfermo. De esta manera se esta reconociendo también el derecho de los hombres a ejercer su paternidad.

#### **ARTICULO 23**

Este artículo señala que todos tenemos derecho a tener un trabajo y a elegirlo libremente, a contar con condiciones equitativas, a recibir un salario digno sin discriminación alguna, a fundar un sindicato y a sindicalizarse para la defensa de sus intereses”.<sup>6</sup>

“Durante mucho tiempo las mujeres han sido consideradas más como amas de casa que como trabajadoras, sin embargo, hoy en día el 45% de las mujeres en el mundo, entre 15 y 64 años de edad están empleadas o buscan un empleo. En

---

<sup>6</sup>Trueba Alberto. *Legislación Federal del Trabajo Burocratico*, México 157 p.

México se estima que en promedio, poco más de seis de cada diez pesos de los ingresos monetarios de los hogares provienen de la actividad laboral femenina.

Las condiciones actuales han rebasado los planteamientos de la *Ley Federal del Trabajo* permitiendo que existan vacíos legales, lo que trae consigo la violación a los derechos humanos y laborales de las mujeres. También marcada discriminación laboral, que es cualquier tipo de distinción, exclusión, restricción o preferencia que tenga como resultado eliminar o alterar la igualdad de oportunidades o de trato hacia las mujeres en el trabajo. Existe una serie de factores que contribuye al desarrollo de las conductas discriminatorias, como los prejuicios que se basan en la idea de inferioridad de las mujeres.

### **SUS EFECTOS:**

- a) Falta de igualdad de oportunidades en el empleo.
- b) Ingresos más bajos en comparación con los obtenidos por los hombres que desempeñan actividades similares.
- c) Limitaciones en la toma de decisiones y de participación de las mujeres en los diferentes ámbitos.
- d) Baja autoestima
- e) Efectos nocivos en su salud física y emocional, cabe hacer mención, que el gobierno actual está trabajando por mejorar las condiciones laborales que permitan a las mujeres tener igualdad de oportunidades, sueldos equitativos, y la oportunidad de armonizar desde sus procesos productivos, su desempeño como mujeres trabajadoras y madres de familia.

### **2. ESTADÍSTICAS:**

En México, casi 15 millones de mujeres conforman la *población económicamente activa (PEA)*, que equivalente al 40% de los 43.6 millones de personas que trabajan en el país. Las trabajadoras en igual cargo laboral que los hombres reciben en promedio 12.4% de menos salario, de acuerdo con

información de **UNIFEM, INEGI, STPS**, así como la Encuesta Nacional de Empleo 1997-2000.

Participación femenina en ascenso. La tasa de participación se incrementó de 17.6% en 1970 a 31.5% en 1991 y a 36.8% en 1997. Pero las proyecciones de la **(PEA)**, según la *Consejo Nacional de Población (CONAPO)* es que aumentará de 43.6 millones en 2000 a 49.5 millones en 2005 y a 55 millones en 2010. Los desafíos no se restringen únicamente ante la cantidad de puestos de trabajo que deberán crearse en los próximos años, sino también aluden a la calidad de los nuevos empleos.

Mujeres que trabajan. De acuerdo con estimaciones realizadas por **CONAPO**, se prevé que en el año 2005 las mujeres sumarán alrededor de 52.6 millones y para 2010 ascenderá a 56.7 millones. **PEA Femenina**. En 2000 la población económicamente activa (PEA) se ubicó en 43.6 millones, de los cuales 14.9 millones son mujeres y representan casi 40%.

Empleo Femenino. Se estima que en promedio, algo más de 6 de cada 10 pesos de los ingresos monetarios de los hogares provienen de la actividad laboral femenina. La población ocupada femenina se concentra en los servicios (40.3%), comercio (23.7%) e industria (20.8%), trabajadoras domésticas (895), maestras (60.8%), oficinistas (53%), comerciantes y dependientes (50%), siendo todavía las de mayor participación aquellas en áreas directivas, tanto empresarias como políticas.

Guarderías. En México existen 899 guarderías que albergan a cerca de 103 mil 707 niños en todo el país. En el D. F. suman apenas 78 guarderías que cuidan a 11 mil 855 hijos de mujeres trabajadoras entre ellas, las del IMSS. Sin embargo resulta insuficiente y las madres que trabajan tienen que dejar a sus hijos en sus hogares o con algún familiar para que los cuiden, ya que los gastos de una guardería particular superan sus posibilidades económicas.

**Desempleo femenino.** *La Encuesta Nacional de Empleo* reporta que las mujeres enfrentaron una tasa de desocupación de 6.3%, casi el triple de la registrada en la población masculina, que fue de 2.2%. Al igual que la población masculina, las trabajadoras sufren de las precarias condiciones laborales que se han presentado en los últimos años en el país: bajos niveles salariales y cada vez menos prestaciones sociales, mismas que no las favorecen en la atención de sus responsabilidades familiares y domésticas.

Igualdad laboral: talento contra género. Información de la *Comisión Económica para América Latina (CEPAL)* revela que las mujeres mexicanas ocupadas en las zonas urbanas, con 13 o más años de instrucción, ganan 47% del sueldo de un hombre con un igual nivel escolar. La brecha salarial entre hombres y mujeres comenzará a cerrarse cuando el empresario mexicano preste más atención al talento que al género.

<b>Ingresos</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
Menos de un salario mínimo	16%	25.9%
De 1 a 2 salarios mínimos	32.1%	29.6%
De 2 a 3 salarios mínimos	19.3%	13.6%
De 3 a 5 salarios mínimos	11.9%	9.8%
Más de 5 salarios mínimos	8.7%	5.2%

Demandas laborales. Entre las demandas laborales de las mujeres mexicanas se encuentran la equidad en la remuneración salarial e igualdad de género en la ocupación de puestos laborales, mismos que están pendientes en la reforma integral de la Ley Federal de el *Trabajo*. Según estudios socioeconómicos gubernamentales, 10% de los hombres mejor pagados gana 50% más que 10% de las mujeres mejor remuneradas. En contraparte, 10% de los hombres peor pagados ganan, aún así, de 25 a 27% más que las mujeres peor pagadas. 61% de las mujeres que trabajan fuera de casa ganan menos de dos salarios mínimos y,



paralelamente 4.59 millones de hogares son encabezados por mujeres, equivalente a 20.6% de las familias, igual a 16.47 millones de personas. Madres solteras, divorciadas o viudas. En 1999 las tasas de participación de la PEA femenina, de acuerdo con el estado civil, indican que la mayor participación la tienen las mujeres divorciadas, donde 72 de cada 100 realizan actividades económicas, le sigue el grupo de mujeres separadas con una participación del 67.4%, las solteras con cerca del 40%, y en el último grupo, con las tasas de participación más bajas, se encuentran las viudas, casadas y las unidas libremente con porcentajes entre 32.4 y 28.7%. Ganan menos de 250 pesos 90% de las mexicanas. Sólo el 6% de las mujeres ocupa cargos ejecutivos.

### **3. MUJERES RURALES:**

La ausencia de derechos equitativos para la propiedad sigue siendo una causa importante de la "feminización de la pobreza"...el acceso a la posesión de la tierra es la forma más importante del derecho a la vivienda y la iniciación de proyectos productivos, que muchas veces representa la única fuente de ingresos de las mujeres.

### **4. MÁS CIFRAS DE LA INEQUIDAD**

- a) Sólo 14% de los cargos de gobierno en el mundo están ocupados por mujeres (9.4% en ministerios legales y 5% en ministerios de economía, política y cargos ejecutivos)
- b) 99% de la tierra pertenece a los hombres y sólo 1% pertenece a mujeres.
- c) De 9 a 42% de los hogares en todas las regiones del mundo, el jefe de familia es mujer
- d) 41% de las mujeres jefas de familia tienen ingresos considerados "por debajo de la línea de la pobreza", 35% de la población en América Latina y el Caribe esta en esta situación.
- e) 65% de la población que carece de la lecto-escritura son mujeres.

- f) Mientras el 51% de las familias mexicanas no pueden pagar una canasta básica, el 82% de las mujeres jefas de familia en Nigeria ganan menos de un dólar diario y no tienen acceso a servicios de salud.

Muchas mexicanas que se integran a la fuerza laboral han enfrentado prácticas discriminatorias y desigualdad de oportunidades solamente por el hecho de ser mujeres. Muchas de ellas son víctimas de acoso sexual o han sido despedidas cuando han resultado embarazadas.

Para ejemplificar: Tomando el criterio del *Consejo Nacional de Población (CONAPO)* de que las familias mexicanas están compuestas, en promedio, por 4 personas, debemos concluir que los de miles de hombres y mujeres despedidos afectan a una población de 2 millones 483 mil 88 personas, que han dejado de contar con el ingreso familiar que proporcionaba el jefe o la jefa de familia.

Respecto a las "demandas individuales", registradas en las Juntas Especiales, ubicadas en el Distrito Federal, de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, los casos ascendieron a 10 mil 692 y llegaron más de 500 denuncias de trabajadoras despedidas por estar embarazadas. Es decir, los trabajadores interpusieron, en total, 120 mil 341 quejas ante la autoridad, para defenderse de diversos atropellos de su respectivo patrón. Ello significa que cada día, en promedio, la autoridad recibió 395.8 reclamos."<sup>7</sup>

La participación de las mujeres en el sindicato son ecos de todas las mujeres trabajadoras que van ocupando mejores lugares en un mundo que solo era considerado para hombres, demostrando que teniendo las mismas oportunidades de desenvolvimiento también tenemos la capacidad para desempeñar estos puestos y dar a conocer así la necesidad de llevar la doble función de madres y trabajadoras por los cuales existen estos sindicatos, demandando mejores condiciones laborales.

---

<sup>7</sup> Ibid.<http://inmujer.df.gob.df.gob.mx>.

## **2.2 LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LAS ORGANIZACIONES SINDICALES**

"La participación de las mujeres en los sindicatos, está condicionada por causas externas, derivadas de la propia situación socio-laboral de las mujeres, obligadas a compaginar empleo y responsabilidades familiares, y por otras derivadas del funcionamiento interno de la propia organización sindical, todavía notablemente masculinizada en todos los aspectos.

### **1. LAS MUJERES SINDICALISTAS, EN UN MUNDO DE HOMBRES**

Trabajar en el sindicato es tomar conciencia de que todo está mediatizado por un sistema de relaciones que es difícil de analizar, porque tiende a naturalizarse. Hay que subir a la conciencia crítica, desarrollar un pensamiento crítico sobre el sistema de relaciones entre hombres y mujeres. (Frente al pensamiento único, el pensamiento crítico).

Es cierto que el número de mujeres afiliadas a los sindicatos es inferior al número de hombres (entre 30 y el 50% del total es afiliación femenina), también es inferior el número de mujeres con empleo. A menudo en el interno del sindicato lo que percibimos es que se traslada miméticamente la posición que tenemos las mujeres en la sociedad, y se nos trata de igual manera. En el interno de la organización, vemos cómo el trabajo de los Departamentos de la Mujer ha tenido que enfrentar las siguientes características:

- a) Invisibilización
- b) Exclusión (se nos omite abierta y deliberadamente)
- c) Subordinación (se nos considera un objeto pasivo)
- d) Desvalorización (se nos considera inferiores)

## 2. LA PARTICIPACIÓN DIRECTA DE LAS MUJERES SINDICALISTAS A TODOS LOS NIVELES.

Desde el nivel de delegada sindica salen elegidas, son miembros del Comité, pero no son ellas las que negocian los Convenios Colectivos. Predominan la escasez de mujeres en los **órganos de dirección**. Se las excluye abierta y deliberadamente.

Esto indica que no tenemos poder propio, tenemos el poder delegado por los hombres que dicen representarnos.

En esto también estamos hartas de escuchar tópicos como “ellas no quieren”, “no pueden” o peor aún “no saben”. Nosotras tenemos que demostrar que sabemos, a ellos se les presupone.

La cuestión no es tanto que las mujeres dudemos de nuestra capacidad para ocupar cargos de dirección, que podría ocurrir, pues son muchos los condicionantes históricos que nos relegan; la cuestión es más que no peleamos la candidatura, porque sabemos de antemano que nos va a suponer un enorme desgaste, y que carecemos de base de poder para salir exitosas. Pretender la igualdad no es asumir valores masculinos.

Las **cuotas** sirven para evitar esa pelea, pero no siempre son útiles. No basta con feminizarlo todo, es decir, aumentar el número de mujeres en las estructuras del sindicato, hay que trabajar con ellas, pues la conciencia (ser consciente) no se da por generación espontánea, no es una simple cuestión numérica.

La igualdad en el poder es el símbolo para el resto de las igualdades, laborales y privadas, porque de la toma de decisiones se derivan el resto de posibilidades de cambio social. Hoy las relaciones de poder son asimétricas, diferentes para hombres y mujeres, el déficit democrático que percibimos en la

sociedad, se reproduce en el sindicato, percibimos también el llamado **“techo de cristal”** o **“suelo pegajoso”**.

**Los documentos.** Mucho ojo con el lenguaje, siempre cargado de ideología, que no resulte sexista. O que se omita nuestro trabajo, sencillamente no figure o no se publiquen nuestras propuestas. Y que no se publiquen en “anexos”, sino transversalmente, como parte de todas las políticas sindicales, que han de contener la perspectiva de género. E insistiendo en que **“el otro trabajo”, el del ámbito privado que recae sobre las mujeres, es también una cuestión sindical.**

**Los presupuestos.** Si no hay dotación económica para la estructura de género, no hay voluntad política de que ésta funcione. Y lo que nos encontramos en la práctica, es que las necesidades que tiene la organización son muchas, y los recursos tanto humanos como económicos escasos. Los programas del Departamento de la Mujer no son una prioridad en la práctica sindical cotidiana. Por ello, la captación de recursos externos es una tarea todavía imprescindible.

Durante mucho tiempo, hemos sido mas “influidas” que influyentes en el conjunto de la organización. Es lo que Carmen Pino ha denominado **“el currículum oculto”** de las mujeres sindicalistas, que dedican gran parte de su tiempo a defender unos intereses que no son precisamente los de las mujeres, sino los del mantenimiento de unas organizaciones que les son todavía adversas. Porque uno de los grandes males de las organizaciones sindicales, es que generan un excesivo trabajo burocrático, que tanto nos entretiene.

No trabajamos en el mejor de los mundos, pero aunque a un ritmo mucho mas lento del que nos gustaría, las mujeres sindicalistas seguimos avanzando en ese difícil camino de impulsar la transformación en los sindicatos, para hacer de éste un auténtico motor de cambio social. Si no empezamos arreglando la propia casa, será paradójico pretender ganar la batalla de ese cambio social que las organizaciones sindicales se proponen, como agentes sociales que son, hacia un mundo mas justo y mas igualitario.

### 3. BREVE EVOLUCIÓN HISTÓRICA

Con el comienzo del desarrollo del estado de bienestar, los sindicatos se convierten en agentes sociales con capacidad negociadora en el pacto con el estado. En un principio, la negociación va a tener en cuenta exclusivamente el ámbito público, concretamente el mercado laboral.

El ámbito privado, el de la familia, el de las mujeres, queda al margen de la negociación. Por tanto, la construcción del estado del bienestar comienza a hacerse al margen de las mujeres, sin contar con ellas.

El derecho lo han hecho los hombres, ellos tienen el poder. Las mujeres tendremos que entrar en los mecanismos de poder que nos oprimen.

Los pactos de entonces, tienen que ver con una legislación que regula temas clave como el salario mínimo, la jornada, la protección social (en la enfermedad, en la vejez), etc. Estas regulaciones, concebidas como igualitarias, tienen un planteamiento masculino y liberal, pues se pensaba que las barreras se eliminarían desde la propia voluntad individual de las personas, una vez se abriera la puerta de acceso al empleo, al estudio, al voto, a una sexualidad libre.

En este planteamiento liberal, que no tiene en cuenta que **el trabajo de las mujeres no es estrictamente laboral, sino también y fundamentalmente social**, está la semilla de las múltiples discriminaciones que tenemos las mujeres en el mercado de trabajo.

Podemos analizar cuatro aspectos básicos de este planteamiento masculino:

- a) Sexualidad: sexo y violencia aparecen íntimamente ligados (acoso sexual).
- b) Maternidad: La trabajadora, como madre, es tratada como disminuida”, en situación de “incapacidad temporal” que necesita protección. La legislación proteccionista es lo opuesto a la legislación igualitaria.

c) Familia: Todavía hoy se pretende arreglar el derecho de conciliación “indirectamente” sobre las condiciones laborales, pero no se incide en la raíz del problema, en la desigual distribución de roles asignados a hombres y mujeres. La solución llegará cuando se actúe directamente sobre la familia, y las normas formales o informales que la regulan. No olvidemos que la costumbre es mucho mas poderosa que la propia ley.

d) Valor del trabajo femenino: El empleo estable está pensado para el varón, mayor de edad, y si tiene cargas familiares está casado, ya se ocupa su mujer de lo que exceda del ámbito de la empresa. A las mujeres, se nos reserva el empleo atípico: a tiempo parcial, temporal, peor remunerado... la precariedad.

La incorporación de las mujeres al mercado laboral en estas condiciones, pone de manifiesto la necesidad de desarrollar la idea de “**igualdad absoluta**”, mas allá de la igualdad formal, imposible de alcanzar desde posiciones desiguales.

En los años 70, siendo pioneros los EE.UU. (resultado de la lucha que tienen las organizaciones de negros contra al racismo), comienza el desarrollo del “derecho desigual igualitario”, o lo que es lo mismo: que no se pueden tratar igual situaciones desiguales, porque el resultado es injusto, y va a hacer imposible que la igualdad jurídica teórica sea una práctica para las mujeres. Hay que llegar a la raíz del problema.

Nace el concepto de “**igualdad de oportunidades**”, y el desarrollo de “**acciones positivas**” incluso de “**discriminación positiva**” para combatir las consecuencias, directas o indirectas, de discriminaciones históricas entre hombres y mujeres. Necesariamente, estas medidas han de ser **temporales**, hasta conseguir esas posiciones de igualdad. No son medidas de conveniencia, sino estrictamente necesarias para consolidar la igualdad real.

Y cuando echamos la mirada al otro trabajo, y el sindicato se preocupa del trabajo doméstico, constata que **las relaciones de género** en este modelo

político, social y cultural, que sigue perpetuando la división sexual del trabajo, no permiten la inclusión de las mujeres en condiciones de igualdad.

Toda esta doctrina comienza a desarrollarse en Europa en los años 80, y en los 90 ya hablamos de la necesidad de abordar **la perspectiva de género en todas las políticas y programas de acción para consolidar posiciones realmente iguales para hombres y mujeres.**

No es casualidad que en los años 80 las estructuras sindicales comienzan a dotarse de las Secretarías o Departamentos de la Mujer, encargados de poner en práctica todas estas cuestiones.

#### **4. CÓMO COMPAGINAR FEMINISMO Y SINDICALISMO**

Podemos decir que ya los sindicatos se abren a la doctrina feminista y tratan de incorporarla en sus acciones. Pero el camino no es fácil. En un principio somos tratadas como si fuéramos un “colectivo” pequeño, minoritario. No se entendía que las mujeres no constituimos un grupo, una comunidad, una categoría ni una minoría. Somos en torno al 50% de la población, y hay mujeres en todos y cada uno de los grupos o minorías que consideremos.

#### **5. TÓPICOS Y PREJUICIOS**

El Departamento de la Mujer ha tropezado con múltiples tópicos y prejuicios que han frenado su avance, incluso en ocasiones, se ha llegado a cuestionar la necesidad de esta estructura específicamente femenina.

Un prejuicio muy generalizado es el de aquellos que argumentan que la humanidad está compuesta por personas, da igual que sean hombres o mujeres. Estos detractores son unos inconscientes, porque no son las diferencias biológicas las que producen discriminación, **es la subordinación la que da paso a una diferencia discriminatoria**, y el sistema social en el que vivimos, de ideología patriarcal, hace que las mujeres estemos subordinadas a los hombres.



Somos nosotras las primeras que queremos dejar de ser noticia por el mero hecho de ser mujeres y pasar a ser simplemente personas, como los hombres. Que sea una realidad la complementariedad de los contrarios, en relaciones igualitarias, simétricas. Pero hoy por hoy, las noticias y las estadísticas mas negativas, son esencialmente femeninas: las muertas víctimas de la violencia en el ámbito doméstico son mujeres, el mobbing o violencia en el ámbito laboral afecta mas a las mujeres, los mayores índices de pobreza y explotación se dan entre las mujeres, el desempleo es mayoritariamente femenino, trabajamos más y cobramos menos, y así suma sigue ... estos son algunos indicadores de que hay categorías diferentes de personas, y estas diferencias, absolutamente discriminatorias, se dan por el mero hecho de ser mujeres en el marco de una sociedad que es patriarcal y mantiene unos estereotipos diferentes en razón de género, que todavía favorecen una posición de poder de los hombres, y otra de subordinación de las mujeres.

## **6. ESTRUCTURAS ORGANIZATIVAS INTERNAS**

En mi opinión, las estructuras sindicales mantienen un modelo anacrónico que favorece poco la participación sindical de las mujeres.

La estructura jerárquica no es la más aconsejable. La clave del éxito radica en potenciar la autoestima del personal, fomentar el espíritu de equipo y que todos y todas nos sintamos realmente parte del proyecto, de la manera mas horizontal posible.

Si se opta por lo contrario, por el poder jerárquico, ocurre a menudo que el dirigente se siente amenazado por la compañera que destaca, y sencillamente la bloquea. Algunas suplen la competitividad siendo valientes, pero eso agudiza los celos de sus compañeros, y el problema, en vez de resolverse, se agudiza.

A menudo comprobamos cómo las mujeres que aspiran a formar parte de las candidaturas en los órganos de máxima dirección son tachadas de ambiciosas.

Nosotras somos ambiciosas, ellos sencillamente asumen responsabilidades. Los estereotipos prevalecen, y con ello, el modelo típicamente masculino.

En la organización tiene que haber oxígeno. Aprovechar las aportaciones de todos y todas, que serán muchas más si se trabaja sobre la base de propiciar un buen ambiente de trabajo. La motivación es la clave del éxito.

Un buen dirigente tiene que formar equipos de gente diversa, porque de iguales no enriquece. Sólo con motivación, y desde la firme voluntad de ceder cuotas de poder, podemos afrontar dinámicas expansionistas.

Trabajar en el sindicato, es convivir con la discrepancia. Sabemos que la construcción de modelos paralelos es un esfuerzo inútil, el modelo sigue, es muy poderoso. Hay que **construir**, transformar el modelo desde el mismo modelo.

El discurso ya no nos vale. Hoy los discursos feministas están teóricamente asumidos por todos, pero en la práctica nos están vendiendo el mismo producto con diferente empaque.

La teoría no basta, se requiere una transformación personal, de todas y todos, reconocerse iguales, y practicar relaciones en igualdad. Nosotras, primero con nosotras mismas y con nuestro entorno más inmediato, tenemos que ir construyendo la transformación.

El cambio de estereotipos es una conquista nuestra, nadie lo va a hacer por nosotras. Pero sí puede alcanzarse desde el pacto con los otros, también con los hombres. Hoy es la hora de los Foros, de las Redes, de las Plataformas de cooperación entre todos los movimientos sociales.

Podemos encontrar a mujeres muy comprometidas que sienten mayor coincidencia con organizaciones mixtas que con las puramente feministas. Por ejemplo, mujeres lesbianas organizadas con grupos gay, mujeres de raza negra en organizaciones que luchan contra el racismo, etc.

Con todas ellas hay que crear alianzas, hacia fuera y hacia dentro, desde el respeto a la diversidad. Y el sindicato, por nuestra condición de trabajadoras, es un espacio a conquistar.”<sup>8</sup>

La transformación y los cambios que poco a poco se han realizado durante mucho tiempo ha sido ha base de esfuerzo y lucha que por parte de las mujeres, madres y trabajadoras se ha realizado, exigido por la necesidad de la igualdad de los derechos familiares y laborales que conciernen a cada hombre y mujer que deben realizar para el bienestar de todos y no de unos cuantos. En todos los ámbitos social, económica y política.

## **2.3 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)**

### **1. EL 37 CONGRESO CONFEDERAL**

“Desde hace unas décadas asistimos a un cambio social importante que ha estado marcado y lo estará aún más en un futuro, por la participación de las mujeres en todos los ámbitos de la vida económica, social y política.

Se han producido modificaciones a todos los niveles de participación social, en el ámbito educativo, tanto en el acceso por parte de una amplia mayoría de mujeres a todo tipo de formación, como en la diversificación de la opción de las carreras universitarias que habían estado delimitadas para cada uno de los sexos. También ha cambiado el modelo de familia, hoy ya no podemos hablar de la familia como un compartimiento único, sino de múltiples opciones de convivencia.

Todas estas trasformaciones en el ámbito social, conllevan modificaciones en el ámbito laboral y a la inversa. Cada día surgen nuevas demandas concretas, nuevas reivindicaciones en el seno de las empresas, para facilitar la adaptación de las condiciones laborales al nuevo modelo de organización social.

---

<sup>8</sup> <http://www.noso.org.mujer red.com.mx>

El acceso de las mujeres al trabajo ha sido sin duda el acontecimiento más relevante que se ha producido en el mundo laboral. Pero esta incorporación conlleva una serie de dificultades importantes, precariedad laboral, contrataciones temporales, trabajo a tiempo parcial, segregación laboral y como consecuencia discriminaciones salariales. O sencillamente se produce una amplia participación de mujeres en el sector informal.

Hay que añadir las dificultades que hombres y mujeres encuentran para hacer compatibles su vida familiar y laboral. Los hombres porque aún no han asumido el nuevo papel que deben desempeñar y las mujeres porque no encuentran facilidades en ninguno de los dos ámbitos ni en el laboral, ni en el familiar.

Todas estas dificultades que encuentran las mujeres para acceder a un puesto de trabajo van a incidir de manera directa a la hora de participar en el sindicato y a ello hay que añadir, las diferencias que se producen cuando se accede a sectores muy feminizados con escasa presencia sindical.

Por otro lado las trabajadoras deben sentirse parte activa de la acción sindical transformando sus condiciones laborales. La acción sindical que hemos venido desempeñando en sectores donde trabajaban un importante número de hombres debe ser adaptada a la nueva realidad en la que cada día más mujeres se incorporan a estos puestos de trabajo. Responder a sus demandas concretas, a sus reivindicaciones será una manera de fortalecer el sindicato y por tanto, podremos tener una mayor fuerza negociadora que revertirá sin duda en la mejora de las condiciones de vida de trabajadores y trabajadoras.

En las resoluciones del 37 Congreso Confederado, se recogía la necesidad de que *"... UGT preste atención a la mayor incorporación de las mujeres al trabajo, incorporando más mujeres al sindicato y facilitando su acceso a los órganos de dirección, decisión y control. Además de potenciar su presencia en los órganos de representación laboral, ofreciéndoles mayor participación en la negociación colectiva y en las tareas de representación institucional.*

Sin duda se han obtenido avances y siempre es necesario destacarlos para no caer en un pesimismo que contribuya a paralizar los progresos. Estos avances se perciben en varios ámbitos y con distintas intensidades. Si consideramos los avances alcanzados en la condición social de las mujeres desde un punto de vista global, observamos que ni la generalización de la formación académica de nivel superior ni el incremento acelerado de su profesionalización, han conseguido hacerlas más visibles en posiciones de dirección-decisión, ni en el ámbito político ni en el económico.

Sin embargo, la sensación general en nuestra sociedad es de progreso aunque los progresos nunca pueden darse por conseguidos si no se realiza una evaluación previa y rigurosa sobre las políticas adoptadas. Esta sensación complaciente viene determinada por las políticas europeas y nacionales que son muy publicitadas y que manifiestan una voluntad sobresaliente, fundamentalmente dirigidas a sensibilizar y a generar debate, a pesar de que en la mayoría de los casos, no se conviertan en actuaciones concretas para lograr cambios de fondo.

En este sentido, siguen persistiendo en la vida cotidiana las mismas dificultades que se tenían hace algunos años. Los prejuicios van desapareciendo y los estereotipos van cambiando, pero sigue existiendo una fuerte discriminación en el mercado laboral, sin que hayamos logrado una definitiva interacción entre la participación de la mujer en la sociedad y en el trabajo, y el sindicato; esta interacción no se ha traducido en un diálogo donde se atienda las aspiraciones de las mujeres.

## **2. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA UNIÓN EUROPEA**

Al hablar de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Unión Europea hablamos de transversalidad. Y llamamos transversalidad al compromiso de la Unión Europea de incorporar el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres, en la vida económica, social y cívica, igualdad en la toma de decisiones, corrección de roles tradicionales y estereotipos.

En este sentido, se deben destinar a esta tarea los recursos humanos necesarios y suficientes para lograr una adecuada formación del personal para la concienciación y logro de ese objetivo. Pese al sólido cimiento del Tratado de Ámsterdam y los esfuerzos que se están desarrollando en los últimos años, las desigualdades siguen siendo muy importantes, si bien van disminuyendo.

La tendencia hacia la igualdad va por buen camino, pero los progresos son lentos. El firme compromiso político de todos los agentes, incluidas las organizaciones sindicales, (tal como recogía la Conferencia de París de 1999), debe ir acompañado de un conjunto coordinado de políticas y medidas prácticas: estadísticas fiables, seguimiento periódico, estructuras adaptadas a las culturas nacionales de los Estados miembros, legislaciones eficaces, y financiación adecuada.

Pese a ello, en la Unión Europea, el índice de empleo femenino sigue estando por debajo del masculino. Persiste la segregación del mercado de trabajo, las mujeres se concentran en determinadas ocupaciones e industrias y los hombres en otras. Las mujeres que ejercen una actividad profesional remunerada ganan menos que los hombres.

En marzo de 2000, el Consejo Europeo de Lisboa fijó nuevos y ambiciosos objetivos para el empleo femenino: en primer lugar, que la tasa de empleo femenino europeo pase del 53% actual al 60 % en el 2010. Si se alcanzara este objetivo en la UE se llegaría a un nivel nunca visto.

Cada año se establecen unas directrices para el empleo a escala de UE. Después los Estados miembros elaboran sus planes nacionales de acción (PAN) para aplicarlas. En ellos se debe tener en cuenta el objetivo de incrementar el empleo femenino y aumentar los servicios de atención a los niños y a personas dependientes.

Para poder evaluar el cumplimiento de estos objetivos, los Estados miembros se han comprometido a idear procedimientos más eficaces para

proceder a una evaluación de las medidas y poder medir el progreso hacia la igualdad de mujeres y hombres en el empleo.

El compromiso en el seno de la Unión Europea de avanzar en materia de igualdad legal entre mujeres y hombres, si bien no adquiere el rango deseado de reglamentos comunitarios, sigue produciendo avances.

Aunque no se consiguió que tuviera carácter vinculante, *la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea*, adoptada en Niza el 7 de diciembre de 2000, ha incluido algunas disposiciones específicas con objeto de fomentar la igualdad entre mujeres y hombres a nivel mundial.

El año pasado se cumplieron cinco años de la cuarta Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la mujer. Desde la UE Unión Europea se contrarrestaron los intentos de quitarle fuerza a los acuerdos de Pekín. De hecho se llegó a avances significativos, pero no se consiguió vencer la resistencia, a una declaración sobre la necesidad de luchar contra la discriminación por todo tipo de motivos, incluida la orientación sexual. Igualmente quedaron bloqueados los intentos de avanzar hacia la erradicación de la pobreza, la violencia basada en el género, los derechos sexuales de las mujeres, la trata de mujeres y el derecho al aborto que son problemas que no se pueden reducir a un ámbito regional son problemas mundiales.

Igualmente se hace una llamada de atención sobre la transversalidad (mainstreaming) en la negociación colectiva, recordando que no sólo implica las cuestiones específicas de las mujeres, si no que también implica la observación y modificación de cuestiones que afectan tanto a trabajadores como trabajadoras, pero repercuten en cada uno de manera desigual.

### **3. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN ESPAÑA**

El crecimiento económico de los últimos años no se ha traducido en avances en el terreno del empleo de las mujeres. Las estadísticas más recientes siguen poniendo de manifiesto que la situación de desigualdad de las mujeres en el mercado de trabajo no ha variado sustancialmente en los últimos tiempos.

La tasa de empleo de las mujeres españolas sigue siendo la más débil de Europa. Esta situación coloca a España en una situación muy complicada, por no decir de consecución imposible, para alcanzar los objetivos fijados en el Consejo de Lisboa en esta materia, que en el caso de España consiste en la creación (hasta el año 2010) de 3.010.000 empleos dirigidos a mujeres, a las que nuestra organización debe dar respuestas y espacio.

La situación respecto al alto desempleo femenino y la baja tasa de actividad de las mujeres en España se mantiene consolidada en el mercado de trabajo, entre otras cosas, por falta de políticas activas de empleo dirigidas a corregir estas tendencias.

El número de mujeres en España con un trabajo de calidad es aún muy bajo, entre la población asalariada a cuarto trimestre de 2000, sólo el 37,84% del total de empleo indefinido corresponde a mujeres, del cuál sólo el 35,15% es a tiempo completo.

La mayoría de las mujeres acceden a trabajos con contratos temporales, con jornadas a tiempo parciales, con escasas retribuciones en comparación con los hombres. En relación al total de la población asalariada, (hombres y mujeres), el 41,25% son mujeres con contrato temporal a tiempo parcial.

Las dificultades para conciliar la vida familiar y laboral, siguen existiendo a pesar de que en este período ha sido aprobada la Ley de Conciliación de la vida familiar y laboral. Las responsabilidades familiares son patrimonio de las mujeres,



y sólo de forma esporádica de los hombres y los recursos para el cuidado de hijos y otros familiares dependientes, insuficientes.

Los sucesivos planes de empleo puestos en marcha por el Gobierno español, y cuyas directrices han sido marcados por la Unión Europea, han resultado vacíos de contenido, ineficaces, y faltos de recursos presupuestarios. Es necesario un mayor esfuerzo por parte del Gobierno español en la integración de la igualdad entre mujeres y hombres.

Y a ello hay que añadirle, que el Gobierno ha impuesto por Ley, una reforma laboral que condena a las mujeres a la temporalidad y a una mayor precariedad en el empleo, ya que de forma directa o indirecta se ven afectadas por los aspectos negativos que la nueva regulación contiene en materia de contratación.

Con la reforma se pretende un aumento en la cantidad de empleo que irá en detrimento de la calidad, y afectará sin duda a un importante número de mujeres.

Por otro lado, nos hemos topado con la negativa de los empresarios a abrir una mesa de negociación específica, dentro del marco del Diálogo Social, en materia de igualdad de oportunidades, donde consideramos necesario llegar a acuerdos en diferentes materias desde el papel de la negociación colectiva y desde el ámbito de la regulación legal.

Esta postura por parte de los empresarios, contribuye a que sigan persistiendo las mismas dificultades que teníamos hace cuatro años y provoca una fuerte discriminación en el mercado laboral. Tampoco contribuye a mejorar los contenidos de algunos convenios colectivos, las prácticas empresariales que defienden situaciones desfasadas en relación con la normativa legal.

#### **4. LA RESPUESTA DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES**

Durante este período, UGT ha dirigido sus esfuerzos a la puesta en marcha de las políticas determinadas en nuestro último Congreso Confederal, en el *Plan de Acción para la Igualdad de la Confederación Europea* de Sindicatos (CES) y en el *Plan de Igualdad de la Confederación de Organizaciones Sindicales Libres* (CIOSL).

En este sentido, como objetivo primordial, desde UGT se ha hecho una apuesta firme por la sindicalización de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres. Hasta hace unos años las políticas de igualdad discurrían de forma paralela al resto de las políticas del sindicato. Desde el último Congreso Confederal se constata un avance, que a pesar de no ser tan significativo como hubiéramos deseado, ha abierto la vía de integración de la perspectiva de género, en el conjunto de las reivindicaciones sindicales.

Por primera vez, un *Plan de Acción* para la Igualdad fue aprobado en junio de 2000, en un Comité Confederal. Los objetivos de este Plan están encaminados a aumentar la afiliación y representación de mujeres, a dotar las políticas en materia de igualdad de recursos humanos y materiales suficientes y también recogía como estrategia sindical prioritaria hacia la igualdad, la negociación colectiva.

Teniendo en cuenta que los convenios colectivos son el instrumento más eficaz de que disponemos en las organizaciones sindicales para mejorar las condiciones de trabajo, desde UGT insistimos en la necesidad de revisar los convenios colectivos. Nuestra pretensión debe ir dirigida no sólo a corregir las discriminaciones existentes, sino también a introducir cláusulas que colaboren a progresar en la igualdad de género.

Como objetivos prioritarios de cara a la negociación colectiva, hemos avanzado en la detección de discriminaciones en tres áreas fundamentales: acceso al empleo, conciliación y retribuciones. En consonancia con las políticas a

nivel europeo y nacional que corresponden a las necesidades más inmediatas de las mujeres.

Este impulso que reciben las políticas dirigidas a la creación de empleo, a mejorar la conciliación y a revisar las retribuciones salariales en función del género, tanto a nivel institucional como sindical, en el contexto europeo y nacional, facilitan la difusión de la información y surgen nuevas demandas por parte mayoritariamente de las trabajadoras, pero también de los trabajadores.

Los servicios jurídicos de nuestro Sindicato ya han iniciado la resolución de demandas concretas que surgen de un mayor conocimiento e información sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Este nuevo compromiso de nuestra organización responde a la necesidad de asesorar y resolver cuestiones o interpretaciones de la legislación, relacionadas con la discriminación en función del género y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo.

Para mejorar la respuesta a las nuevas demandas que van surgiendo, en la medida que aumenta la incorporación de las mujeres al trabajo, ha sido y seguirá siendo un elemento fundamental, la formación, en un doble sentido, formación para las trabajadoras de cara a facilitar su inserción laboral, y formación dirigida a actuales y futuros participantes en las mesas de negociación.

Sin embargo, la participación en la formación, de los implicados directos en la negociación de convenios sigue siendo insuficiente, e impide un mayor avance en la eliminación de condiciones de trabajo discriminatorias para las mujeres.

Una mayor participación de mujeres en las mesas de negociación colectiva supondría un avance en un doble sentido. Tanto en una mayor presencia de mujeres en puestos visibles, como el impulso que podría suponer para los contenidos de los convenios colectivos en materia de igualdad.

Y también la presencia de mujeres en los puestos de decisión de las organizaciones sindicales, puede ser un aliciente para animar a participar a otras mujeres en el sindicato.

Es imprescindible favorecer la representación de todos los trabajadores y trabajadoras. La participación de las mujeres en todos los ámbitos de vida política y social se va a producir sin lugar a dudas, es responsabilidad de nuestra organización que ese proceso sea más rápido.

UGT así lo entendió en su anterior congreso confederal y para hacer realidad su compromiso con la igualdad de oportunidades tomó la importantísima iniciativa de contar con una mayor presencia de mujeres en todas las estructuras del sindicato.

Si hacemos una valoración global de la cuota de participación aprobada en las Resoluciones Congresuales, debe ser considerada como un avance cuantitativo. La inmensa mayoría de los procesos congresuales de Uniones y Federaciones celebrados a partir del 37 Congreso Confederal, tuvieron en cuenta las resoluciones aprobadas y concluyeron con una mayor presencia de mujeres en las Comisiones Ejecutivas.

Pero donde no se ha producido el cumplimiento de las resoluciones congresuales ha sido en la presencia de mujeres en los Comités y Congresos, donde han prevalecido otros criterios, por encima de una representación de los sexos acorde con el porcentaje de afiliación.

Pero nuestro sistema organizativo también ha de ser flexible y capaz de integrar los problemas de otros colectivos que no siempre encuentran vías de expresión de sus reivindicaciones.

Los colectivos más desfavorecidos y menos sindicalizados, han merecido una gran parte de nuestra atención durante estos años e igualmente deberán estar presentes en todas las políticas futuras del sindicato. Las mujeres desempleadas,

las mujeres inmigrantes, las mujeres discapacitadas y las mujeres mayores han sido los colectivos a los que hemos dirigido una especial atención.

Para dar una mayor difusión a nuestras políticas y para conocer las posiciones de otras organizaciones sindicales y no gubernamentales ha sido fundamental la participación en foros de discusión en el ámbito nacional y europeo.”<sup>9</sup>

Las madres trabajadoras con un doble rol de responsabilidad que asumimos es de gran importancia para la educación y manutención de nuestros hijos refleja la estabilidad en el hogar como en el trabajo que desempeñamos, al querer obtener una superación personal y conseguir una estabilidad en esta doble función que es el principal motivo de nuestro desempeño laboral y familiar.

## **2.4 EL ROL DE LA FAMILIA EN LA EDUCACIÓN DE LOS HIJOS.**

### **IDEA DE FAMILIA**

“La idea de familia, en particular de familia nuclear, como unidad social con sus propios procesos evolutivos, remite a considerar a la familia como un segmento de un grupo más amplio en un período histórico particular de tiempo.

La metáfora de la familia como "aula primordial" apunta a cómo en su seno se instaura el proceso de socialización del hombre. Allí se tejen los lazos afectivos primarios, los modos de expresar el afecto, la vivencia del tiempo y, del espacio, las distancias corporales, el lenguaje, la historia de la familia grande, extensa, que comprende a las distintas generaciones que nos precedieron; es decir, todas las dimensiones humanas más significativas se plasman y transmiten en la cotidianidad familiar. Esta es

---

<sup>9</sup> <http://www.ilo.org.public.spanish.index.com.mx>

por excelencia el campo de las relaciones afectivas más profundas y constituye, por lo tanto, uno de los pilares de la identidad de una persona.

La familia no se reduce a la suma de interacciones entre padres e hijos y las relaciones fraternas, sino que es una totalidad dinámica que asume la función de diferenciación y de lazo entre sexos y entre generaciones.

Considerada como un sistema, no ya como la sumatoria de personas que la componen, es un sistema abierto que tiene múltiples intercambios con otros sistemas y con el contexto amplio en que se inserta; es decir que recibe y acusa impactos sociales, políticos, económicos, culturales y religiosos.

Sus funciones específicas son:

- a) la reproducción de nuevas generaciones,
- b) la socialización de base de los niños
- c) y la transmisión de valores, ideales, pensamiento y conceptos de la sociedad a la que pertenece.

Quién ejerce la autoridad, qué tareas corresponden a cada sexo, a los jóvenes, a los ancianos, cómo se ayuda al grupo familiar, quién provee las necesidades, qué códigos de comunicación están permitidos ya sea gestuales, orales o el silenciamiento de emociones y sentimientos, el sentido de la vida y la muerte, la importancia de las fiestas, reuniones sociales o ceremonias, todos y cada uno de estas formas básicas de comunicación, se aprenden, se incorporan dentro de una familia.

## **EN LA FAMILIA SE REPRODUCEN LAS ESTRUCTURAS SOCIALES FUNDAMENTALES.**

En su interior se definen distintas relaciones simétricas o complementarias, jerárquicas o igualitarias teñidas siempre por valores afectivos.

El modelo familiar es un modelo cultural en pequeño. A partir de ese modelo cada familia elabora su propia variante, en general, a través de mitos, tradiciones y valores. Se incorpora el qué –los contenidos de la cultura- y también el cómo, es decir, los modos de hacer, de proceder, de aprender.

El mito familiar es una especie de ideología de grupo compuesta por valores, representaciones y creencias que proveen los modelos de conducta. Sirve de defensa contra lo que podría amenazar al equilibrio familiar y también permite el cambio de la familia.

Toda familia, al igual que todo sistema, tiene un conjunto de reglas interactivas que muy a menudo son implícitas, pero suelen hacerse visibles cuando comienzan a tornarse disfuncionales. Cada regla insta un sistema de derechos y obligaciones. Estas reglas proveen un contexto relativamente estable, predecible, indican cuáles son las expectativas recíprocas, cómo anticipar condiciones o situaciones y cómo interpretar las comunicaciones y comportamientos de sus miembros.

Desde la perspectiva sistémica, entendemos las interacciones familiares bajo el ángulo de estabilidad y cambio. El cambio está incluido en la naturaleza misma de la familia dados los momentos evolutivos y los ciclos vitales que la atraviesan (nacimientos, crecimientos, envejecimiento).

Para responder a las situaciones nuevas y desconocidas, la familia requiere de la capacidad de una adaptación activa, el reconocimiento de las

necesidades propias, generar condiciones nuevas y modificar la realidad inmediata. Cuando no se cuenta con estos recursos aparecen las crisis familiares que se corresponden frecuentemente con la incapacidad del sistema de integrar el cambio, en general por tener reglas muy rígidas. Como toda crisis, además de peligros éstas encierran también oportunidades para el cambio.

En épocas como la actual, todos nosotros, ya sea individualmente o en el seno de nuestras familias, de una manera u otra vivimos rupturas profundas. Es decir, más períodos de cambio que de estabilidad. Rupturas con el mundo de nuestra infancia, nuestros "ayeres". Estamos inmersos en un shock de transformación física de nuestros espacios, de los tiempos, de los objetos que usamos. También sufrimos permanentemente las transformaciones de valores, de verdades científicas que considerábamos inmutables y la transformación acelerada de significados y costumbres.

Por lo tanto, dentro y fuera de la familia nos enfrentamos con la exigencia de reflexionar desde ella, sobre ella, acerca de ella, en relación con ella. Nada de lo que nos ocurre en la vida parece dejar de tener relación con la familia.

## **LOS UNIVERSALES FAMILIARES**

A pesar de reconocer las casi incontables variaciones culturales e históricas de la familia humana parece, no obstante, haber algunos universales familiares. Estos se conocen como pautas normativas, amplias y necesarias de tener en cuenta, a la hora de trabajar con familias. Veamos algunas:

- a) Los padres adultos se hacen cargo de la crianza de los hijos
- b) dentro del grupo familiar se cumplen ciertos requerimientos apropiados a ciertos niveles de desarrollo



- c) los miembros de la familia se adaptan a las reglas familiares que les otorga roles y funciones. En la familia el niño aprende a hablar, vestirse, obedecer o enfrentar a los mayores, proteger a los más pequeños, compartir alimentos, participar de juegos colectivos respetando reglamentos, distinguir lo que está bien o está mal, es decir, a convertirse en un miembro más o menos "standard" de la sociedad a la que pertenece. Lo que se aprende en la familia tiene una indeleble fuerza persuasiva.
- d) Esta adaptación permite un funcionamiento "suave", respuestas anticipatorias, seguridad, lealtad y armonía. A su vez requiere largos períodos de negociación, competencias, quién hace cada cosa, quién responde a quién, cuándo, cómo, quiénes están incluidos/ excluidos, cómo se dirimen los conflictos, o se toman decisiones, quién es responsable de quién, etc.
- e) Cada grupo familiar tiene su sello, estilo, código o manera propia, el lenguaje vulgar lo expresa en la frase: "nosotros los Baeza, los Pérez".
- f) En toda familia se produce una tensión balanceada entre pertenencia y autonomía (o bien entre el yo y el nosotros). Todo período de transición requiere de cambios que encierran a su vez peligros y oportunidades. En estas circunstancias la familia se hace más compleja y usa sus recursos para enfrentar el cambio, o bien se estanca.

Resumiendo, los parámetros universales referidos a la familia son, sin lugar a dudas, el cuidado, el crecimiento y el desarrollo de los hijos y la transmisión de pautas culturales. En estas últimas décadas, no obstante, también parece haber tomado relevancia el soporte emocional entre los cónyuges, la pareja como tal, vínculo que no era considerado central anteriormente como fundamental de la unidad familiar.

También se observa en la actualidad, en particular en nuestras sociedades occidentales, un mayor interés en la calidad emocional de las relaciones, no sólo a nivel familiar, sino laboral y de tiempo libre. El énfasis parece estar puesto en la calidad de los vínculos, en los aspectos de intimidad y en la conformidad o no con los roles sociales. Ya no parece que alcanza con ser un padre buen proveedor de recursos, o como hijo sólo ser obediente y laborioso. De la vida familiar se espera que provea felicidad y plenitud.

### **CICLO VITAL Y DESARROLLO FAMILIAR.**

Desde otras ciencias sociales, con quienes se hace cada vez más necesario tender y afianzar puentes, encontramos los valiosos aportes de la sociología de la familia, que utiliza un enfoque descriptivo del ciclo de vida de la familia, con su secuencia de etapas más o menos ordenada, caracterizada por tareas evolutivas y marcada por transiciones.

La idea de ciclo vital en una familia, se refiere a aquellos hechos modales que están ligados a la pericia de los miembros de la familia, como el nacimiento y crianza de los hijos, la partida de éstos del hogar, el retiro y la muerte. Estos hechos producen cambios a los que deberá adaptarse la organización formal o simbólica de una familia, e implica reorganizar roles y funciones. El curso vital de una familia evoluciona a través de una secuencia de etapas bastante previsible, parecería que bastante universal, pese a todas las variaciones culturales y subculturales.

Estos cambios son calificados de "normativos" ya que gran parte de la raza humana comparte estas expectativas sociales (la entrada a la pubertad, el ingreso a grupos secundarios como la escuela primaria, el retiro del trabajo, etc). Estas pautas normativas actúan como guías o ideales culturales que valorados o denigrados, ejercen cierta influencia sobre el modo en que los individuos perciben su vida y también sobre su conducta en la vida real.

La insistencia en las etapas, tal vez un legado del modelo de la sociología de la familia, conlleva a que se describan las relaciones como cualitativamente diferentes de una etapa a otra, y se ocupen más de lo que sucede dentro de las etapas, que lo que pasa **entre** las etapas. La noción de etapa sugiere períodos prolongados, duraderos, estables versus la idea de transición que se refiere a períodos breves, más fugaces y de inestabilidad. Sin embargo, los tiempos modernos nos sitúan más en las transiciones, a veces largas y difíciles y tan importantes como las etapas.

Por lo tanto, es necesario un modelo más amplio que permita integrar etapas y transiciones a través de una serie de períodos alternados de construcción de estructuras—etapas—y cambio de estructuras—transiciones.

El concepto, más actual y más amplio, que estamos comenzando a emplear en el estudio y trabajo con familias es el de desarrollo familiar. Este abarca todos los procesos co-evolutivos vinculados al crecimiento de la familia, e incluye los procesos de continuidad y cambio, relacionados con el trabajo o el desarrollo ocupacional, el cambio de domicilio, mudanzas, la migración y la aculturación, las enfermedades crónicas o agudas o cualquier conjunto de hechos que alteren significativamente la trama de la vida familiar. También incluye los procesos psicológicos como el desarrollo de la intimidad de una pareja, las aflicciones por duelos sufridos, las lealtades invisibles o la transmisión de triángulos intergeneracionales dentro de una familia. En estos aspectos cada familia difiere de las demás pues posee su propia y única senda de desarrollo.

El concepto de desarrollo familiar —más amplio que el tradicional de ciclo vital- es útil para referirse a los cambios culturales, es decir, a la acción de cada cultura y momento histórico sobre cada miembro a determinada edad.

## **DE LO UNIVERSAL A LA RELATIVIDAD CULTURAL**

Las diferencias culturales o subculturales pueden hacer que, en algunas familias, la etapa de dependencia entre la madre y los hijos pequeños sea más prolongada, o que no exista una etapa de emancipación neta para los adultos jóvenes o una etapa marcada de "nido vacío" para los padres en edad madura o en los ancianos.

Debemos ser sensibles al hecho de que existen muchos ciclos vitales normativos. Introducir la idea de relatividad cultural, con respecto a cuestiones de organización y desarrollo de la familia, es indispensable en particular en ésta época en que nuestro país cuenta con numerosos grupos étnicos y culturales.

Es común y se presta poca atención (o se toma muy a la ligera) la tendencia a crear estereotipos culturales o a omitir diferencias por aplicación de las normas de la cultura dominante.

## **COHESIÓN, ADAPTABILIDAD Y COMUNICACIÓN FAMILIAR.**

A pesar de lo mucho que se nombra a la familia, o de las veces que se la toma como eje de diversos discursos, insisto, es poco lo que sabemos acerca de los procesos familiares "normales" y el grado de satisfacción con la familia en cada una de las etapas. Es mayor nuestro conocimiento de los problemas individuales, que no obstante han comenzado o terminan dentro de la familia.

Hoy las familias se encuentran con interminables desafíos y frustraciones que amenazan sus estructuras presentes y someten sus recursos a exigencias excesivas. Para complicar sus problemas, la sociedad en general presta bastante poco reconocimiento a la importancia de la familia y no acude en su ayuda hasta tanto no se encuentre en un estrés intenso y sea incapaz de desempeñarse.

En general, la mayoría de los estudios se centran en aquellas familias que tienen dificultades para hacer frente a una gama de problemas emocionales, físicos (drogas, maltrato, abuso), por consiguiente, sabemos bastante más sobre las familias "problema" y presumimos que las familias "normales" carecen simplemente de estas características. Lo que no conocemos, o no damos a conocer, son justamente los aspectos positivos, los lados fuertes y los atributos de las familias que enfrentan eficazmente el estrés cotidiano.

En la época actual en que existe gran preocupación por la desaparición o disolución de la familia, nuevas herramientas conceptuales y no sólo técnicas, son necesarias para brindar apoyo y fortalecer a parejas y familias.

#### **PARA MIRAR UNA FAMILIA.**

En definitiva situaciones no claras respecto de roles y funciones en los distintos miembros, suelen producir una desorientación generalizada frente a las tareas al desconocerse el qué y el cómo se espera de cada uno.

La estructura, interacción y comunicación dentro de la familia súper organizada, lo opuesto a la anterior, muestra una excesiva preocupación y ansiedad de los adultos sobre los aspectos de rendimiento. Los adultos, aquí padres, están sobre involucrados o tienen características de sobreprotección respecto de los hijos, lo cual produce o exacerba la conducta de oposición. El hijo en general es visto como "débil o perezoso", se priorizan los resultados o el rendimiento en general, lo cual genera o sostiene un negativismo o conducta de oposición pasiva frente a tareas y logros generales. El hijo en estas circunstancias es visto (y probablemente se siente) como "incompetente" y lo expresa con una conducta distante, apática y negligente.

Una forma de estructuración y comunicación familiar es aquella en la que se da poca o nula motivación. El estilo comunicacional en este grupo familiar es de descalificación continua o desvalorización de las conductas y en particular de los logros de sus miembros. Hay un débil marco de contención familiar y se responsabiliza exclusivamente al niño de sus éxitos o fracasos sin tomar en cuenta la atmósfera familiar y social. Se dan concomitantemente atribuciones inapropiadamente negativas de la familia y bajas expectativas o desvalorización en el área de los logros.

Suele además ser explícita y abierta la descalificación del contexto escolar o laboral. Los padres pueden desvalorizar los logros académicos también explícita o implícitamente por medio del ejemplo. Para establecer una escala de valores atribuidas al logro se apoyan en sus propios éxitos o fracasos intelectuales, culturales o sociales y en sus formas de relación con figuras escolares de su propia historia.

Obviamente una comunicación positiva, flexible, en un grupo familiar que confía en sus propios recursos, con una pareja conyugal fuerte y satisfecha con el matrimonio y la vida familiar potencian las fuerzas de orgullo y acuerdos familiares, que parecen servir de amortiguadores ante los sucesos estresantes de la vida. Cualquier perspectiva positiva debe naturalmente ser nutrida por un contexto alentador, las condiciones de vida tienen que presentar recompensas accesibles y predecibles.

Otro aspecto imprescindible en el trabajo con familias es considerar los propios valores (del profesional correspondiente) que siempre actúan como filtros, tanto desde lo profesional como desde el género al que pertenecemos.

Tomar en consideración la clase social a la que pertenece esa familia, los aspectos de etnicidad (tradicción y conflictos con la aculturación), el ciclo vital por el que atraviesa, las etapas evolutivas de cada uno de sus

miembros y que es lo esperable que pase en ese determinado contexto social.

## **NUEVAS FORMAS Y TRANSFORMACIONES.**

A esta altura, ya expuestos los conceptos centrales pasaremos a considerar las distintas configuraciones y transformaciones que está atravesando lo que hasta ahora llamábamos sin demasiadas dudas "una familia".

La familia, como institución primaria y básica, ha sufrido cambios importantes en las últimas décadas.

El concepto tradicional de familia y los roles que dentro de ella juega cada uno de sus miembros, se ha modificado sustancialmente.

Desde la familia extensa, en que convivían varias generaciones (patriarcado) reconocemos hoy a la familia nuclear (de padres e hijos) y otras formas de agrupamientos familiares muy diferentes de pautas históricas anteriores.

Estos modelos se dan en todas las clases y niveles sociales dando lugar a diversas configuraciones familiares: familias uniparentales, familias ensambladas, familias reorganizadas, hijos que no conviven con sus padres, convivencias de miembros que no poseen lazos consanguíneos, "parientes sin nombre", (el lenguaje cotidiano lo expresa con su habitual riqueza: "el hijo de la novia de mi papá, que obviamente no es mi hermano", o la relación entre " ex- consuegros" o ex- cuñadas).

Lo cierto es que existen y como grupo padecen, sufren y demandan atención profesional diversa, (jurídica, de salud, de educación, social, etc).

Los roles asignados a cada sexo, inmutables por siglos, hoy también son "sacudidos" y deben adecuarse a necesidades y formas nuevas.

Respecto del rol femenino asistimos al cambio del orden jerárquico anterior. La mujer accede a roles que no hubieran podido ocupar sus madres.

El rol masculino paterno naturalmente también ha variado, no siempre en sintonía con los cambios del rol femenino materno. Este cambio se refleja en el rol de autoridad antes exclusivo, incuestionable, rígido, la toma de decisiones, el manejo del dinero y otras dimensiones que se ven fuertemente cuestionadas.

Familias uniparentales, en su mayoría nucleadas alrededor de la figura materna, nos muestran hoy una mujer sola, soportando todo el peso de la crianza, la manutención y el cuidado y educación de los hijos.

Los cambios en la configuración de la familia, los nuevos roles femenino- materno y masculino- paterno, las exigencias laborales, económicas, la incertidumbre existencial, la complejidad de la vida actual, ha transformado a la familia en una instancia social que no cubre su papel socializador de antaño y cada vez delega más y más funciones sobre otras instituciones.<sup>10</sup>

En la actualidad las cosas han cambiado, así como las necesidades de cada familia se ha evolucionado la cultura donde el hombre tiene que tomar más participación dentro del hogar así como la mujer participar más en los trabajos laborales fuera de su hogar para una sociedad colaborativa brindando a los hijos calidad de tiempo en su educación y formación familiar.

---

<sup>10</sup> <http://books.google.com.mx>



## **CAPITULO III**

### **MEJORES CONDICIONES MAYOR PRODUCCIÓN.**

#### **INTRODUCCIÓN.**

Las nuevas necesidades de las familias han venido a modificar nuestra cultura intercambiando los roles de las mujeres y los hombres tanto en el plan laboral como en el familiar, la problemática de la manutención y de la educación de los hijos ha intervenido en el trabajo y en el reconocimiento para tener menos hijos. Logrando así más autonomía, más independencia económica y mayor grado de educación, son factores actuales que se van poniendo de manifiesto cada vez más en el deseo de las mujeres. La mujer ha tenido que incursionar en el terreno del hombre, tratando de no descuidar la formación de los hijos, saliendo de casa y buscando un trabajo que responda por un lado a una retribución monetaria para sustentar la canasta básica en el hogar, y por otro lado cumplir con la responsabilidad que tienen como madres. Muchas mujeres que se integran a la fuerza laboral han enfrentado prácticas discriminatorias y desigualdad de oportunidades, solamente por el hecho de ser mujeres. Muchas de ellas son víctimas de acoso sexual o han sido despedidas cuando resultan embarazadas.

Se ha comprobado en diferentes estudios, que los hombres trabajan, pero generalmente no se responsabilizan de cumplir con su papel de proveedores, por lo que la mujer sigue enfrentándose, en un porcentaje cada vez mayor, a ser el principal sustento económico del hogar, suscitándose así una doble y hasta triple jornada de trabajo para ella.

Al hablar de las condiciones generales de trabajo, se está haciendo referencia a un conjunto de factores, que abarcan desde las relaciones contractuales, hasta las prestaciones que otorga la ley, pasando por indicadores tales como: el nivel de ingreso y la duración de la jornada laboral.

La igualdad en el poder, es un símbolo para el resto de las igualdades, laborales y privadas, porque de la toma de decisiones se derivan el resto de las posibilidades de cambio social.

Concluyendo que los derechos de las mujeres trabajadoras se encuentran en una búsqueda permanente de equidad, se puede mencionar que las mujeres además contamos con derechos concernientes a la maternidad y al cuidado de los hijos, aunque actualmente se promueve, que el cumplimiento de las responsabilidades familiares sea igual para hombres y mujeres.

La mujer en su doble tarea, de madre y trabajadora, acepta en muchas ocasiones, las condiciones arbitrarias que se le llegan a imponer, por la necesidad actual del cuidado de los hijos. Permitiendo a éstos una vida más tranquila y armoniosa, sin angustias económicas y ofreciendo una formación integral, que en muchos de los casos interfiere con la eficacia en el cumplimiento del trabajo.

### **3.1 IGUALDAD DE GÉNERO**

La discriminación hacia el género femenino, y principalmente a las madres trabajadoras, se demuestra simplemente en las mujeres por el hecho que se les exige demostrar que no están embarazadas mediante una prueba de no gravidez.

La igualdad entre el hombre y la mujer se dio por la necesidad que tuvo la sociedad de que fortalecieran los principios básicos de equidad y se reconociera en la Constitución este derecho, contemplando todos los aspectos de vida y libertad de quienes integran el país. En el momento en que se reconoció esta necesidad los tiempos estaban cambiando y la integración de la mujer en procesos políticos, en la toma de decisiones, tanto nacionales como en el ámbito particular, se hacían cada vez más evidentes. El disfrute de una absoluta igualdad, aún hasta la fecha es de difícil aceptación en el terreno masculino. En la búsqueda de una reforma, fue posible iniciar el camino hacia el aseguramiento de la igualdad de la mujer frente al hombre, a través de criterios de libertad y

democracia, repudiando cualquier suposición de superioridad y aceptar la igualdad entre sexos. Se afirma y se reconoce al fin, que el trabajo de la mujer contribuye al progreso de la familia mexicana.

El trabajo de las mujeres es de gran importancia, debido a que la participación de estas, desde la antigüedad hasta nuestros días, su razón primordial para incursionar a un trabajo remunerado, ha sido principalmente de índole socio económica; las mujeres se dedicaron y se dedican a trabajar para ayudar al sustento de la familia. La mujer percibe hoy en día, una remuneración mucho menor a la de los hombres. El trabajo de la mujer ha cargado consigo algunas desventajas notorias en comparación con el trabajo del hombre, puesto que además de dedicarse al trabajo fuera de sus hogares deben responsabilizarse del cuidado de los hijos, además de estar sujeta a desempeñar tareas en el trabajo, que en algunas ocasiones reciben menor reconocimiento tanto material como social.

En la actualidad, los cambios que ha sufrido la sociedad, han beneficiado a la mujer desde la perspectiva de que ahora existe ya una situación que va en aumento en la participación de la mujer en el campo laboral. Las labores del hogar son ya una carga menor, puesto que se han dado avances tecnológicos para facilitar las tareas del hogar, así como la planificación familiar, que ha logrado la disminución en el número de integrantes de la familia. La mujer a su vez, a conseguido obtener un mayor nivel cultural y un mayor nivel salarial, así como también ha logrado que queden a su cargo tareas de mayor responsabilidad. A pesar de los logros obtenidos por las mujeres, y mencionados anteriormente, desde un punto de vista estadístico, todavía no se ha logrado alcanzar una igualdad salarial en comparación con el trabajo realizado por los hombres, ni tampoco se ha dado la oportunidad de participación de la mujer en los puestos de mayor responsabilidad en nuestro país, salvo sus honrosas excepciones.

El hostigamiento sexual, en varias dependencias se sigue presentando por las autoridades laborales presionando al personal femenino. La necesidad de

supervivencia que cada persona en particular tiene, así como las aspiraciones de crecimiento, son cortadas de tajo por este tipo de propuestas y la superación personal se ve minimizada ante el acoso. Sin embargo la mujer sigue en la búsqueda de la superación personal de acuerdo a su perfil académico y no se dobla ante una autoridad prepotente, ante personas que realmente no merecen tener estos lugares, al no tomar en cuenta que su actuar violenta los principios básicos, de los artículos legales que nos rigen.

En materia de legislación laboral , dichos derechos sociales quedaron de manifiesto en nuestra Constitución de 1917, específicamente en el artículo 123. Se promueve una tendencia de igualdad y no discriminación del sexo femenino.

### **3.2 LEY Y MADRE TRABAJADORA.**

Artículo 123.- “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A.- Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

I.- La duración de la jornada máxima será de ocho horas...

V.- Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos;...

VII.- Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad...

XV.- El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso;...

XXIX.- Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares;

B.- Entre los Poderes de la unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores:...

V.- A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo;...

VIII.- Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad. En igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingreso en su familia;...

XI.- La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

a).- Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.

b).- En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley.

c).- Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo

percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles...ver anexo

La igualdad de derechos se transgrede al hacerse evidentes las constantes concesiones que las autoridades tienen con cierto personal. La intencionalidad de lo establecido en el Artículo 4 de la Constitución, es señalar que todos somos iguales, no haciendo distinción por motivos de sexo, raza, edad, doctrina política o condiciones sociales. **Mujeres y hombres son iguales ante la ley.**<sup>11</sup>

Todas las madres trabajadoras antes de acudir al trabajo tienen que responsabilizarse de las necesidades de sus hijos, así como de sus demandas afectivas primordiales y principales preocupaciones, como el cumplimiento de sus tareas escolares. En caso de requerirlo así, tiene derecho a cinco días de cuidados maternos, siendo insuficientes cuando se trata de alguna enfermedad de sus hijos, grave o contagiosa: y por este motivo no los reciben en las escuelas y no hay con quien dejarlos. Ante la falta de sensibilidad por parte de las autoridades a estas situaciones, al restarle importancia a estos asuntos. La madre trabajadora se conflictúa por no poder cumplir con esta doble responsabilidad.

Las inasistencias que se tienen en el trabajo, por el cuidado de los hijos, no son justificadas, a pesar de acudir con los hijos al *Instituto del Seguro Social de los Trabajadores al Servicio del Estado ISSSTE* a que sean atendidos por el doctor, y ante todo, para nosotros como madres, está primero la salud de nuestros hijos. Por ley nos corresponde 5 días de cuidados maternos siempre y cuando sean niños menores de 6 años, y cuando ocurre que el niño se contagió de varicela, sarampión, escarlatina, etc., los días que se nos asignan para su cuidado resultan insuficientes, siendo un periodo de 40 días de descanso para el

---

<sup>11</sup> Carbonell, Miguel. *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, México, 2000 157 p.

enfermo y evitar el contagio, no existe ninguna ley que nos ampare para justificar las inasistencias al trabajo. En caso de no tener con quien encargar a nuestros hijos porque son mayores de 6 años de edad y no se pueden dejar solos, por que además son muy inquietos y sin la vigilancia de un adulto pueden suceder cosas lamentables.

Por ley esta establecido que la mujer tiene derecho a un trabajo digno y de igualdad no importando que este embarazada sin embargo al solicitar un empleo al pasar por un gran número de exámenes como son psicológicos, psicométrico, redacción, ortografía, mecanográficos, correspondencia etc. En el caso de solicitar el vacante de secretariado al final el examen médico te exigen la prueba de no gravidez, según el Artículo 1º de los derechos humanos dice que todos nacemos libres iguales en dignidad y derechos. En la práctica lo niegan por solo ser mujeres embarazadas. Ver anexo

### **3.3 DERECHOS LABORALES DE LA MUJER.**

De esta forma la Constitución establece en su artículo 123 de manera muy general la regulación del trabajo y la previsión social, estableciendo para su caso la elaboración de la *Ley Federal del Trabajo*. Esta ley de manera particular debería regular las relaciones laborales y la seguridad social de los trabajadores pero la interpretación que le dan las autoridades es muy variada a la interpretación que le dan los trabajadores.

Los derechos laborales de la mujer permiten encontrar como principio fundamental en la legislación laboral actual y donde debería beneficiar al sector femenino, y éste es sin duda la búsqueda al principio de la igualdad.

El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

El artículo 5º establece que:

“Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca: ver anexo.

Este artículo contiene trece fracciones dentro de las cuales para el estudio de los derechos laborales de la mujer podemos tomar como referencia la fracción décimo primera la cual establece que:

XI. Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad; ver anexo.

Esto es lo que marca la ley pero realmente tomamos el trabajo que se puede conseguir no tanto a elegirlo ya que las necesidades actuales así como los sueldos deteriorados nos orillan a tomarlos, la **SEP** es una de las instituciones donde los sueldos son mucho menores a comparación de otras dependencias donde el salario es mejor pagados y hasta el doble, pero siempre la madre trabajadora busca el beneficio para los hijos , la **SEP** por los horarios que maneja es una de las instituciones donde podemos estar al pendiente de nuestros hijos y de su educación a pesar del bajo salario.

Hasta hace pocos años los salarios de los prefectos y las secretarias iban al parejo, con las nuevas reformas los prefectos casi se nivelaron con los maestros y las secretarias se empataron con el personal de intendencia sin tomar en cuenta que aparte la responsabilidad del manejo de documentación, así como la preparación que tenemos para manejo de la computadora como capturistas de datos son trabajos que también requerían de una nivel académico y retribuirlo mejor monetariamente.

A lo largo de este cuerpo normativo encontraremos disposiciones generales que procuran evitar la distinción de sexos como lo establecido por el artículo 56 que establece lo siguiente:



ART.56 Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley. Ver anexo.

La realidad sigue siendo diferente en las oficinas, comercios establecidos, comercios informales, fabricas, empleadas domésticas etc. el sueldo así como las jornadas laborales no se cumplen y se sigue explotando a la mujer trabajadora inclusive en las secretarias administrativas las trabajadoras se deben limitar a las necesidades de cada dependencia. Son diferentes las condiciones en empresas particulares y Secretarias de Educación pública estableciendo que existen condiciones laborales internas de cada institución.

El dispositivo antes citado, al igual que los anteriores tratando de promover el equilibrio y la igualdad entre las personas, así como se establece con el fin de evitar injusticias e impedir que se realicen estipulaciones ilícitas entre el patrón y el trabajador. Y aunque las condiciones laborales son marcadas por las necesidades internas de cada plantel, siguiendo las ordenes de las autoridades que toman en cuenta la ley federal del trabajador dando a esta su interpretación.

Otra disposición establecida en el capítulo Quinto de la LFT, es referente al salario estableciendo claramente la igualdad con relación al trabajo prestado, ya que así lo dispone la LFT, en el artículo 86 que dice:

"A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual." ver anexo.

Esta disposición puede enfrentar ciertas variantes, es decir, pueden existir varios trabajadores que desempeñen una misma actividad, pero puede suceder que la calidad del trabajo no sea la misma, y por esa razón se decida dar una retribución distinta al personal, aunque la actividad fuere la misma, puesto que el rendimiento de los trabajadores puede ser distinto.

“El artículo 133 reformado en el año de 1974 en la fracción primera establece que:  
Queda prohibido a los patrones:

I.- Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo.

Protegiendo de esta forma a la mujer contra posibles decisiones que pudiere tomar una persona para negarse a darle trabajo por el hecho de ser mujer y tener privilegios por razones de salud por ejemplo en el caso del embarazo, como se establece en las siguientes disposiciones:

El artículo 132, en su fracción vigésimo séptima, misma que fue agregada en las reformas a la Ley que se realizaron en el año de 1974, la cual establece que son obligaciones de los patrones:

"XVII. Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos."ver anexo

El artículo 127 modificado en su fracción cuarta en el año de 1970 establece en cuanto a derechos laborales de la mujer, lo siguiente:

"El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se ajustará a las normas siguientes:

IV. Las madres trabajadoras, durante los períodos pre y postnatales, y los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo durante el período de incapacidad temporal, serán considerados como trabajadores en servicio activo;" ver anexo

A lo largo de la Ley Federal del Trabajo en sus disposiciones generales podemos encontrar artículos como ya se describieron anteriormente y se hace mención de los derechos laborales de la mujer en lo que se refiere a la maternidad, pero aun tomando en consideración que se ha buscado a través del tiempo lograr una igualdad de sexos por razones de la naturaleza física y biológica de la mujer, en esta ley podemos encontrar disposiciones especiales, las cuales se encuentran establecidas en el título quinto reformado en el año de 1974, que trata las disposiciones especiales del Trabajo de las Mujeres.

Durante el gobierno del presidente Luis Echeverría se produjeron movilizaciones feministas el desempeño de varias mujer para hacer valer los derechos laborales, trayendo como consecuencia el reconocimiento de mejores derechos reformando la *Ley Federal del Trabajo*, estas reformas se dieron con el propósito de preservar el desarrollo normal de la maternidad, de esta forma se le reconocen los derechos que a continuación se señalan:

Artículo 164. Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres"<sup>12</sup>

Este artículo vino a establecer de manera formal, la razón principal por la que la mujer buscaba su igualdad viendo favorecidas las peticiones de sus movimientos feministas.

## **GUARDERÍAS**

"Artículo 165. Las modalidades que se consignan en este capítulo tienen como propósito fundamental la protección de la maternidad." ver anexo.

Podemos coincidir que es el conjunto de normas jurídicas que tienen por finalidad el proteger la igualdad de derechos, la protección de la maternidad, la protección de la vida y la salud misma de las mujeres trabajadoras, además de contemplar beneficios de aspectos sociales en favor de las antes mencionadas.

Estos propósitos, no se deben de entender como una limitación al trabajo de la mujer en cuanto a su género, sino más bien, como una protección a la misma en el momento en que realice la función de maternidad y por ello, es que también se le protege a que no lleve a cabo actividades en lugares que le resulten insalubres, peligrosas o algún trabajo nocturno o en establecimientos comerciales que laboren después de las diez de la noche (a. 166 y 167 LFT). ver anexo.

Es entendible que todo esto es lo que la ley nos sugiere, al llevarlo a la práctica las autoridades acomodan las leyes de acuerdo a las necesidades que a estos les convenga y la mujer en estas posiciones no lo declaran simplemente por miedo o

---

<sup>12</sup><http://www.ordenjuridico.gob.mx>.

desconocimiento de las mismas y las autoridades inclinan la balanza a quien tenga mayor poder.

Son leyes establecidas que en la práctica cotidiana no se llevan a cabo por ejemplo: Los escalafones se manejan según la conveniencia de los que están en el poder, la palanca o el conocido que este más fuerte dentro de las autoridades, son los que manejan este seguimiento se dice que se lleva un escalafón así como en las basificaciones se lleva un control por escalafón, pero siguiendo la seriación que lleva el sindicato llega a romperse y dan su versión de esta situación acomodándola de acuerdo a sus conveniencias.

La puntualidad que marca la ley varia según la empresa o compañía, como en nuestro caso lo marca las condiciones laborales la SEP dentro de cada departamento laboral marca sus condiciones internas acomodándolas de acuerdo a las necesidades establecidas según las autoridades.

La discriminación se demuestra por ser madres, por lo regular somos responsables y llegamos a tiempo pero no falta algún accidente inesperado ya que los niños son impredecibles al salir de casa y dirigirse al centro de trabajo inclusive por alguna enfermedad o simplemente amanecen con temperatura. Las autoridades no demuestran sensibilidad a este tipo de problemas y no tratan de ser flexibles con las diferentes situaciones.

Como madres trabajadoras nos debemos adaptar a la doble función de madre y trabajadora cumpliendo con nuestros deberes en varias dependencias y oficinas tanto de la *Secretaría de Educación Pública (SEP)* y otras Secretarías; se ha vislumbrando ésta nueva cultura por la necesidad de la manutención de la familia. La presencia de los hijos en los trabajos es más notable de acuerdo a las necesidades de cada trabajadora.

La lucha por la jornada laboral ha venido a revolucionar un horario de trabajo donde anteriormente eran jornadas largas, ahora son de ocho horas lo

marca la ley pero en las mismas condiciones las autoridades lo manejan de acuerdo a las necesidades que tienen para realizar el trabajo.

Para las madres trabajadoras cumplir con la jornada laboral es muy importante, así como darle un cierre y tener tiempo de calidad y no de cantidad para el cuidado y la educación de nuestros hijos. También en otras empresas o secretarías se manejan los horarios de acuerdo a las necesidades que se requiere. Por eso las madres trabajadoras buscamos esa flexibilidad en los horarios de trabajo, no por gusto, sino la necesidad de atender esa doble función. El trabajo es esencial porque proporciona medios económicos para sostener a la familia. La familia mantiene el trabajo a través de la educación y la formación de los mismos miembros.

### **3.4 NUEVA CULTURA DE LA MADRE TRABAJADORA**

Durante mucho tiempo se ha luchado por una jornada laboral en la que se puede cumplir con la doble función de madre y trabajadora. Un ejemplo palpable que puedo dar es mi versión de la convivencia en nuestro trabajo con los hijos y autoridades.

El puesto que desempeño como secretaria de apoyo en el cual debemos cumplir con un horario de 7:00 a.m. a 2:00 p.m., las facilidades que se nos da, es dejar a nuestros hijos en la escuela ya que entran a las 8:00 y recogerlos a las 12:30 con un cierto límite de tiempo así como tenerlos en la oficina de la hora en que salen hasta terminar nuestra jornada laboral siempre y cuando las escuelas sean cercanas al centro de nuestro trabajo donde laboramos en la escuela Sec. Dna. No. 22. Se nos da esta facilidad, pero a cambio se nos pide el apoyo para otras funciones que no competen en el puesto que desempeñamos y por tal motivo no podemos negarnos.

Ya que reconocemos que a veces nuestros hijos también son inquietos y todo esto ha provocado que en ocasiones también nos llamen la atención. Reconocemos esta problemática, pero debemos de pensar que ellos son niños y por tal motivo cada una de nosotras platicamos con nuestros hijos sobre la importancia del trabajo y ellos comprenden.

### **3.5 LA MUJER COMO UNA TRABAJADORA MÁS**

Los cambios que se han observado, es la cultura debido a las necesidades que enfrentamos para adaptarnos a las condiciones de vida. Hasta los años 70, la participación de las mujeres decrecía cuando se casaban o iniciaban su vida reproductiva, la cultura del hombre era diferente y las mujeres que estaban en el ámbito laboral eran sobre todo solteras y jóvenes. Datos recientes muestran que esta situación ha cambiado, ya que actualmente laboran más las mujeres de mayor edad y con hijos, la misma estructura de cada familia ha venido modificando ese rol de trabajo, la mujer ahora es más emprendedora y busca oportunidades para participar en el ámbito laboral, habría que valorar la calidad de los puestos de trabajo que se crean y no tanto la cantidad, enfrentándose estas madres trabajadoras a pocas posibilidades de promoción o de capacitación, escasa o nula protección del Seguro Social, menor salario a igual trabajo que los hombres: éstas parecen ser las características de los puestos a los que pueden acceder las mujeres y si a esta situación le agregamos el estar embarazadas o ser madres solteras es más estresante esta búsqueda.

La mujer y la madre siempre han tenido la necesidad de trabajar solo que ahora la mujer ya ocupa puestos mas importantes aunque anteriormente la mujer solo se desempeñaba de forma doméstica y hasta en última opción la prostitución en algunas mujeres impulsadas por la necesidad de mantener a sus hijos, solas sin ninguna ayuda económica o moral.

Actualmente la competencia ante los hombres por diferentes puestos donde no figuraban las mujeres o se creía que solo era empleos para los

hombres, la mujer a demostrado la capacidad que tiene para ese lugar igualando o mejorando al hombre, pero muchas veces no es aceptado por ellos. La actitud que demuestran los hombres frente a las mujeres trabajadoras y a veces las mujeres hacia su propio género, es de poderío, la discriminación dependiendo del puesto que desempeñes no pensando que todos somos iguales como personas y el trabajo del que dependemos es esencial porque proporciona medios económicos para el sustento familiar.

La discriminación de la mujer simplemente por el hecho de ser mujer ante un hombre con la misma preparación esta en desventaja y peor es cuando la mujer esta embarazada o es madre de familia y la necesidad de la mujer actual mayor y con hijos a aumentado. La protección de seguridad social en las mujeres que trabajan como domesticas, en los tianguis, comercios particulares, campesinas etc. Son nulas ya que no se cuenta con ninguna protección y los riesgos de todo tipo de abusos son más comunes manteniendo a estas mujeres a la deriva y forzadas muchas veces por las necesidades particulares de cada una.

En el desempeño de nuestras funciones se nos considera como una trabajadora más que debemos cumplir con nuestro horario de trabajo no se dan cuenta de lo demás, pero si por algún motivo al realizar una boleta, certificado u oficio se presentaran algunos errores entonces en ese momento son las reprimendas, por ejemplo:

El que los niños nos distraen o la descarga de buscar algún culpable. Siendo que la responsabilidad es de las secretarias, pero también del subdirector porque antes de mandar cualquier documento tiene que ser revisado por él mismo. Tratar de sobresalir demostrando alguna habilidad fuera de nuestras funciones en lugar de motivar y resaltar nuestro trabajo; nos lo hacen sentir que es nuestra obligación y no se nos estimula de alguna forma para mejorar nuestro trabajo al contrario en ocasiones tenemos que cumplir con trabajo que no compete a nuestras funciones como secretarias, ya que por los privilegios que se nos conceden con los hijos no se puede protestar.

La capacitación que se ofrece en la *Secretaría de Educación Pública SEP* para las secretarías es escasa, así como la capacitación que se proporciona fuera de las horas de trabajo que es el poco tiempo que la mujer trabajadora dedica a la familia.

### **3.6 DOBLE ROL DE LA MUJER EN EL TRABAJO Y EN EL HOGAR**

Desde hace unas décadas nos enfrentamos a un cambio social importante que ha estado marcado y lo estará aún más en un futuro, por la participación de las mujeres en todos los ámbitos de la vida económica, social y política.

Se han producido modificaciones a todos los niveles de participación social, en el ámbito educativo, tanto en el acceso por parte de una amplia mayoría de mujeres a todo tipo de formación, como en la diversificación de la opción de las carreras universitarias que habían estado delimitadas para cada uno de los sexos. También ha cambiado el modelo de familia, hoy ya no podemos hablar de la familia como un compartimiento único, sino de múltiples opciones de convivencia.

Todas estas transformaciones en el ámbito social, conllevan modificaciones en el ámbito laboral y a la inversa. Cada día surgen nuevas demandas concretas, en el seno de las empresas, y el aspecto laboral para facilitar la adaptación de las condiciones laborales al nuevo modelo de organización social.

El acceso de las mujeres al trabajo ha sido sin duda el acontecimiento más relevante que se ha producido en el mundo laboral. Pero esta incorporación conlleva una serie de dificultades importantes, precariedad laboral, contrataciones temporales, trabajo a tiempo parcial, segregación laboral y como consecuencia discriminaciones salariales. O sencillamente se produce una amplia participación de mujeres en el sector informal.

Hay que añadir las dificultades que hombres y mujeres encuentran para hacer compatibles su vida familiar y laboral. Los hombres porque aún no han



asumido el nuevo papel que deben desempeñar dentro de la época posmodernista y las mujeres porque no encuentran facilidades en ninguno de los dos ámbitos ni en el laboral, ni en el familiar.

Todas estas dificultades que encuentran las mujeres para acceder a un puesto de trabajo van a incidir de manera directa a la hora de participar y a ello hay que añadir, las diferencias que se producen cuando se accede a sectores muy feminizados con escasa presencia.

La discriminación que enfrenta la mujer en algunas carreras universitarias son muy notorias por considerarse propias para los hombres, así como la poca ayuda para las contrataciones a corto plazo donde de repente la mujer queda desprotegida y desempleada, la accesibilidad del hombre para la laborar dentro del trabajo o aceptar que la mujer tiene que laborar fuera del hogar aceptando los cambios que implica la presiones en la mujer enfrentarse a los dos ámbitos y la falta de comprensión para realizar esta doble actividad.

Principalmente las mujeres que cumplen con la doble función de ser padre y madre para sus hijos, la manutención de los hijos y la educación de los mismos es una difícil situación si pensamos en el lugar donde tendrán que dejar a los hijos mientras cumplen con su función de trabajadoras, ya que son muy pocos los empleos en donde permiten tener a los hijos aunque sea por un corto lapso y así como la educación y atención que se les dedique en los hogares para ser un buen guía para ellos.

Dentro del ámbito laboral hay veces que los niños se inquietan y nosotras recibimos diversas llamadas de atención. Durante la jornada de trabajo algunas veces los hijos se encuentran dentro de nuestra área laboral y en ocasiones es difícil empalmar el cuidado a los niños y el trabajo principalmente a fin del ciclo escolar ya que el compromiso que tenemos al elaborar las boletas y certificados , así como checar promedios etc. Es exagerado tener mucho cuidado, limpieza y concentrarnos para no tener errores.

Por lo regular en los días normales tratamos de sacar todo el trabajo antes de que lleguen los hijos para poder entretenerlos cada uno en su lugar y evitar reprimendas por parte del subdirector, ya que es entendible que es un área administrativa y no una guardería. El no defender nuestros derechos por la cuestión de no tener donde dejar a nuestros hijos o quien los lleve y los traiga de la escuela. Provoca el abuso de las autoridades.

La mujer en esta época se ha enfrentado sola a las circunstancias de la vida ya que siendo madres solteras, viudas, divorciadas y hasta abandonadas a demostrado su fortaleza enfrentándose a la miseria y pobreza tratan de sacar solas a sus hijos adelante desempeñándose en diferentes funciones que aparte de realizar sus labores de ama de casa busquen un trabajo que les proporcione económicamente la manutención para los hijos.

La mujer se enfrenta a las condiciones laborales expuestas a la voracidad de un mundo hecho para los hombres en donde se exponen a humillaciones, acoso sexual, desigualdad de género, e incompreensión por ser madres y la principal preocupación de las madres son sus hijos el tener quien los cuide dejándolos en un lugar seguros y así con tranquilidad hacer su mejor esfuerzo para desempeñar sus funciones de trabajadora.

Pero las necesidades reales nos obligan a tener este doble rol.

En mi caso solo me desempeño laboralmente en un turno pero hay compañeras que trabajan doble turno para poder atender las necesidades económicas requeridas en el hogar poder cuidar su canasta básica.

Es comprensible pero considero que también nuestros hijos necesitan calidad de tiempo respondiendo así a la incógnita social ¿trabajamos para vivir o vivir para trabajar? siendo así nuestra mayor responsabilidad trabajar para

nuestros hijos y educarlos también buscando la medida donde se puedan realizar las dos funciones.

La metáfora de la familia como "aula primordial" apunta a cómo en su seno se instaaura el proceso de socialización del hombre. Allí se tejen los lazos afectivos primarios, los modos de expresar el afecto, la vivencia del tiempo y, del espacio, las distancias corporales, el lenguaje, la historia de la familia grande, extensa, que comprende a las distintas generaciones que nos precedieron; es decir, todas las dimensiones humanas más significativas se plasman y transmiten en la cotidianeidad de la vida en familia. Esta es por excelencia, el campo de las relaciones afectivas más profundas y constituye, por lo tanto, uno de los pilares de la identidad de una persona.

Como todas las familias tratamos de educar a nuestros hijos, pero por su diversidad de edades e inquietudes cada uno esta dentro de su etapa experimentando su vida ya que la familia la componemos con 3 hijos mamá y papá, mi hija mayor es egresada de la Escuela Superior de Educación Física incursionando como maestra de primaria, el adolescente que estudia la Licenciatura de Educación Física y la pequeña de 9 años que estudia la primaria. Tengo la fortuna de contar con mi esposo que también es muy trabajador, pero en ocasiones nos gana el deterioro del ingreso familiar y por tal motivo es necesario, adaptarnos a las nuevas demandas en las etapas de los hijos que pasan de la etapa infantil a la adolescencia son modificaciones que se necesitan hacer de acuerdo a las necesidades, pero el contar con un buen ejemplo y la familia unida, demostrando amor y cariño a nuestros hijos nos ayuda a superar esos tropiezos. Me siento muy orgullosa de pertenecer a esta familia donde los retos son pruebas de fortaleza y cada día nos unimos más para sobrellevarlos.

Todas las familias somos diferentes; las necesidades de alimentación y el cuidado en cada hogar es diferente, la educación ayuda a sobreponerse a las condiciones naturales del medio.

Los parámetros universales referidos a la familia son, sin lugar a dudas, el cuidado, el crecimiento y el desarrollo de los hijos y la transmisión de pautas culturales. En éstas últimas décadas, no obstante, también parece haber tomado relevancia el soporte emocional entre los cónyuges, la pareja como tal, es el vínculo que no era considerado central anteriormente como fundamental de la unidad familiar.

También se observa en la actualidad y particularmente en nuestra sociedad, un mayor interés en la calidad emocional de las relaciones, interpersonales no sólo a nivel familiar, sino laboral y de tiempo libre. El énfasis parece estar puesto en la calidad de los vínculos, en los aspectos de intimidad y en la conformidad o no con los roles sociales. Ya no parece que alcanza con ser un padre buen proveedor de recursos, o como hijo sólo ser obediente y laborioso. En la vida familiar se espera que provea felicidad y plenitud

### **3.7 TRABAJAR PARA LA EDUCACIÓN DE LOS HIJOS.**

El hecho comprobado de que la vida en familia es la influencia más profunda y duradera en la vida de cualquier persona. Influencia para bien o para mal: esto depende mucho de la calidad de la educación que proporcionan los padres a sus hijos. Y esa mayor o menor calidad está muy relacionada con el nivel y tipo de preparación de los padres para sus funciones educativas.

Hoy las familias se encuentran con interminables desafíos y frustraciones que amenazan sus estructuras presentes y someten sus recursos a exigencias excesivas. Para complicar sus problemas, la sociedad en general presta bastante poco reconocimiento a la importancia de la familia y no acude en su ayuda hasta tanto no se encuentre en un estrés intenso y sea incapaz de desempeñarse.

En general, la mayoría de los estudios se centran en aquellas familias que tienen dificultades para hacer frente a una gama de problemas

emocionales, físicos (drogas, maltrato, abuso), por consiguiente, sabemos bastante más sobre las familias "problema" y presumimos que las familias "normales" carecen simplemente de estas características. Lo que no conocemos, o no damos a conocer, son justamente los aspectos positivos, los lados fuertes y los atributos de las familias que enfrentan eficazmente el estrés cotidiano.

En la época actual en que existe gran preocupación por la desaparición o disolución de la familia, nuevas herramientas conceptuales y no sólo técnicas, son necesarias para brindar apoyo y fortalecer a parejas y familias.

Este tiempo en el que vivimos lo considero muy importante porque la juventud se ha desvirtuado mucho, donde vivimos en una sociedad que existe la drogadicción, prostitución, embarazos no deseados, delincuencia etc. y los padres de ahora nos dedicamos más al trabajo olvidando para quien trabajamos, las madres que viven situaciones de divorcios, madres solteras que su doble función dentro del hogar es ser padre y madre por necesidad busca trabajos donde cumplen con jornadas laborales largas, como es el comercio informal que ocupa todo su tiempo llegan tan cansadas a casa que se pierde toda comunicación con los hijos y esta es muy indispensable para conocer las necesidades de nuestros hijos los adolescentes buscan quien los escuche y desafortunadamente siempre encuentran amistades poco recomendables que influyen sobre ellos a caer en problemas . El llegar a acuerdo con los jóvenes ayuda a una mejor convivencia. Últimamente en las noticias se ha escuchado de los suicidios de los jóvenes o problemas neurológicos, considero que los padres debemos de alertarnos tener mayor comunicación con nuestros hijos, interesarnos en sus problemas y demostrarles que su familia siempre esta cuando la necesitan con mucho amor.

Es necesario buscar dedicarles un tiempo de calidad no de cantidad donde ellos se sientan escuchados y tomados en cuenta siendo importantes en el núcleo de una familia, no importando como esta conformada pero que ellos sientan ese

apoyo y a su vez en un futuro ellos también sean persona de bien, productivas y útiles a la sociedad. La familia mantiene el trabajo por medio de la educación y la formación a través de los valores con los mismos miembros de la familia .

### **3.8 MADRES COMO PARTE DEL APARATO PRODUCTIVO**

“El INEGI señala que de los 22.8 millones de mujeres mexicanas que son madres, casi 40 por ciento (unos 10 millones) trabajan y 22 por ciento son consideradas madres solas. Las mujeres solteras, separadas, divorciadas, viudas o literalmente abandonadas; desarrollan actividades económicas, educativas y recreativas, además del convencional cuidado de los hijos, de otros miembros de la familia y de labores domésticas. Según el *Instituto Nacional de Estadística Geográfica INEGI*, proporcionalmente son las madres solteras quienes más participan en el mercado laboral con un 70.8 por ciento.”<sup>13</sup>

Mejorar las condiciones laborales es una tarea necesaria por todos, pero también lo es favorecer las condiciones de vida de las mujeres que son madres trabajadoras. Algunas mejoras podrían ser el crear: horarios más flexibles, el aumentar el número de guarderías, hacer más seguras éstas para que las mujeres puedan irse a trabajar tranquilas. Se ha ganado mucho en el ámbito laboral pero sigue quedando mucho por hacer. Principalmente las mujeres que cumplen con la doble función de ser padre y madre para sus hijos junto con, la manutención de los hijos y la educación de los mismos, es una difícil situación si pensamos en el lugar donde tendrían que dejar a los hijos mientras cumplen con su función de trabajadoras. Son muy pocos los empleos en donde se permite tener a los hijos aunque sea por un corto tiempo. Aunque en teoría está fuera de la ley rechazar la contratación de mujeres embarazadas, los certificados de no gravidez se siguen solicitando por parte de las empresas mientras en el empleo ha aumentado. Se estima que el hostigamiento aparece en los primeros tres meses de iniciar un contrato y se puede extender durante dos años si la mujer acepta las

---

<sup>13</sup> <http://2h.wap.wikipedia.org.com..mx>

condiciones. El resultado es que una de cada cuatro mujeres es despedida porque no consiente estas prácticas y cuatro de cada diez tiene que renunciar.

Las necesidades que se presentan actualmente, no importando si se es soltera, casada, viuda, divorciada, etc., obliga a la mujer a tener un trabajo laboral fuera del hogar que sirva como aportación donde económica apoyen en el hogar.

Muchas veces la manutención y la educación de los hijos, aunque se tenga pareja, rebasan los gastos de la vida diaria y el sueldo de una sola persona no alcanza para cubrir todas las necesidades reales.

Anteriormente, se hablaba de las tareas propias de las mujeres y de los hombres, donde el hombre salía a trabajar siendo el proveedor del hogar y la mujer se quedaba en casa al cuidado de los hijos y carga doméstica.

Ahora la situación ha dando un giro de acuerdo a las necesidades de cada familia, donde el hombre también tiene que contribuir para ayudar a la carga doméstica de trabajo, igual que la mujer que no es valorada monetariamente ni afectivamente, pero se tiene que realizar, no de igual forma que la mujer siendo que ella es quien lleva el mayor peso en el hogar y ahora también, en algunas familias, los gastos económicos. El hombre participa esporádicamente, pero generalmente no se responsabiliza de este ámbito.

Es difícil que el hombre y principalmente las personas mayores acepten modificar la forma en como siempre han vivido por la cultura que se les ha inculcado. Buscar un cambio poco a poco tiene que ir surgiendo en función de las necesidades actuales y por esto es necesario contribuir a la igualdad de la mujer, no por gusto sino por necesidad, y cuando el hombre lo visualice de esta forma, se dará un giro cultural, no en bienestar de una sola persona si no en la superación y el bienestar familiar.

### **3.9 ESCENARIO PARA QUE LAS MADRES CUMPLAN CON SU DOBLE ROL.**

La igualdad en el empleo: Las medidas para facilitar el acceso a un empleo de calidad, deben centrarse en las mujeres que desean trabajar y que no están inscritas como demandantes de empleo. Se debe potenciar la adaptación de horarios de trabajo y, de forma general, la organización del trabajo como elementos de gran importancia para las mujeres trabajadoras. Es preciso aumentar el empleo femenino en los lugares que se consideran para el sexo masculino. Favorecer el acceso a la formación. Eliminar la discriminación salarial existente. Mejorar la protección social de las mujeres así como ofrecer respuestas a la conciliación del trabajo y la vida familiar con sistemas flexibles de trabajo. Facilitar el acceso a los permisos creación y modificación de horarios de los servicios de cuidados de niños y personas dependientes entre otras.

Son importantes las leyes que nos rigen y nos amparan, pero cada empresa, cada unidad, tiene sus condiciones laborales, según convenga a las necesidades. El adaptarse y mostrar flexibilidad a las diferentes situaciones de cada empleado es lo que se necesita, no generalizar, sino como en familia, entender que todos somos diferentes y aceptar esas diferencias para mejoras; el ser líder no implica sólo mandar sino saber como mandar y la sensibilidad no es ninguna debilidad, al contrario, es fortaleza de un buen desempeño.

En la Institución donde laboro, específicamente en el área administrativa, todas las secretarias somos mujeres y madres de familia que contamos con uno o dos hijos pequeños que se encuentran en el trabajo después de clases, algo que no podemos evitar debemos de cubrir con el trabajo para el bienestar de la familia.

Considero que las mujeres, en cualquier ámbito que nos desenvolvemos, somos muy capaces para realizar la actividad que se nos asigne, más siendo madres de familia, ahora la mujer tiene otra forma de pensar, es mucho más abierta e independiente por lo que podemos realizar las dos responsabilidades



en el trabajo y con los hijos, que es algo que no todos los hombres pueden llevar a cabo ni comprender, porque no cuentan con ese instinto maternal.

Las autoridades deberían ser un poco más accesibles con la situación, pues las trabajadoras hemos demostrado que a pesar de tener a los hijos una parte de la jornada laboral dentro del empleo, el trabajo siempre entregado en las fechas establecidas y con muy buena eficiencia a pesar de que no se revisa pues sabemos cuales son nuestras obligaciones, somos seres humanos, mujeres, madres y personas. Las autoridades son las que deberían quitarse esa máscara de superioridad y tratar a las trabajadoras como personas por que también tienen familia, madre, hijos y son seres humanos sensibles así demostrarían calidad humana para comprender nuestra problemática. Tal vez una solución a esto sería planear programas de sensibilidad para todo el personal y capacitación para superación personal.

### **3.10 PROPUESTA PARA UN MEJOR DESEMPEÑO DE LAS MADRES TRABAJADORA.**

Sensibilización, educación y capacitación son los ejes en los que hay que insistir para construir una sociedad nueva. Hombres y mujeres por igual deben asumir la igualdad como algo natural y contar con una mentalidad abierta para asumir las responsabilidades. Se ha avanzado mucho aunque queda más por hacer a causa de las resistencias no sólo por parte de los hombres sino también de las mujeres.

Como sociedad sólo queda seguir trabajando hacia la igualdad. La mujer debe incidir en las políticas públicas para favorecer la equidad, reforzar la vigilancia desde las instituciones para que no se cometan abusos y revisar el marco legal laboral para dar seguridad a los trabajadores y al mismo tiempo dar a conocer las situaciones reales que enfrenta la mujer trabajadora.

Se hacen las siguientes proposiciones:

a) Las escuelas piloto que se han implementado parecen una buena opción para la madres trabajadoras, pero son muy pocas las que existen con turnos hasta las 4 de la tarde. Pero sería mejor sí estos lugares los ocuparan los hijos de madres que tienen la necesidad de tenerlos ahí por motivos de trabajo.

b) El aumento real de guarderías para el personal trabajador de la SEP sin importar si son maestras, secretarias o intendencia. Pues es difícil tener acceso a ellas y si lo hay se encuentran a unas distancias considerablemente lejos de los centros de trabajo.

En este caso debe aumentar la disponibilidad de guarderías y estancias infantiles; aunque debe existir un apoyo financiero para los gastos y esto constituya un derecho de los trabajadores y no se deba delimitar el cupo en las guarderías podría ampliarse la edad límite de 5 años para las estancias y guarderías.

Otra opción puede ser de la creación de casas de cuidado diario en donde los niños estén a cargo de determinadas mujeres de la comunidad, sin que ello implique actividades educativas, por el contrario sea un lugar de creación de guarderías participativas en donde la comunidad y las madres trabajadoras tenga un lugar y así se propicie el trabajo a otras mujeres que cuidarían a los hijos.

c) Creación de talleres aptos para después de clases donde puedan acudir nuestros hijos cercanos a los centros de trabajo.

d) Talleres de sensibilización para todo el personal.

e) Capacitación para una superación profesional dentro del horario de trabajo de las madres.

## CONCLUSIÓN

En este proyecto se recopila la información vívida de las madres trabajadoras, las condiciones laborales que actualmente afrontan las mujeres que trabajan en áreas administrativas y se señalan los hechos que afectan su vida laboral, familiar y comunitaria.

Lo antes expuesto es la evidencia de la reciente realidad de la vida laboral de las mujeres, de una forma muy particular de organización en el trabajo, a las cuales se les confiere el doble rol de madres y trabajadoras. Se incluyen datos que se refieren a la cuestión laboral, a las condiciones de la vida de la fuerza de trabajo, de los salarios y prestaciones y la imagen actual de la mujer trabajadora.

La preocupación de las autoridades laborales a partir de las encuestas llevadas a cabo con el personal femenino de la escuela mostró con detalle y acuidad cuáles son sus labores dentro del plantel, se indica la distribución por edad, estado civil, antigüedad en el puesto, los tipos de trabajos y las formas de remuneración que obtienen.

El material abordado en el presente documento, se refiere también a la sindicalización y a los registros estadísticos. Recientemente la recopilación de datos con perspectivas de ubicación de género, que realizó el *Instituto Nacional de Estadística Geográfica e Informática (INEGI)* entre los años del 2005 y 2006, destaca la importancia de la mujer trabajadora y su incorporación cada vez mayor al campo laboral. No sólo quedan de manifiesto sus condiciones de vida, sino también los conflictos que enfrentan más frecuentemente y la falta de equidad en los salarios de las mujeres que laboran en diversos sectores. El impacto que tiene la discriminación de género, en su salud, comportamientos reproductivos y en la vida sindical.

En esta información con descripciones analíticas más actualizadas de gran valor, que no sólo exponen resultados de datos originales llevados a la reflexión sino que dejan ver la multitud de problemáticas que enfrentan las mujeres que trabajan. Se analizan las respuestas del personal y se hace referencia a algunos de los aspectos que trataron.

## **CONDICIONES LABORALES DE LAS MUJERES TRABAJADORAS.**

Me refiero principalmente a las madres trabajadoras de la Escuela Secundaria Diurna No.22, que en el área administrativa, a la cual pertenezco y soy partícipe de las situaciones diversas a que nos enfrentamos en la vida cotidiana. Somos personas en su mayoría maduras de edad, con hijos pequeños y tenemos la necesidad de tenerlos dentro de las oficinas donde laboramos. Nuestra preocupación es grande pues tenemos ya una trayectoria y una imagen diligente que cuidar, sin embargo no podemos dejar de lado nuestra responsabilidad como madres y nuestra pretensión es dar lo mejor de nosotras mismas para lograr un equilibrio que beneficie tanto el ámbito laboral como familiar.

Estamos conscientes de la inestabilidad laboral en la que estamos inmersas, sobre todo cuando sabemos que tenemos un contrato con clave de interinato limitado e ilimitado con dueño, y estar siempre a la expectativa de que al presentarse, está en posibilidades de desplazarnos, rompiendo el equilibrio de una estabilidad económica y familiar, por lo tanto existe un agudo sentido de precariedad en la actividad laboral.

Respecto al salario y las prestaciones los datos indicados para los sueldos, puedo comentar lo siguiente. Anteriormente las secretarias y los prefectos casi tenían los mismos sueldos, en cambio ahora los sueldos de los prefectos se nivelaron con el sueldo de los maestros y el de las secretarias se nivelan con los de intendencia, disminuyendo así económicamente las categorías tabulares.

Es importante recalcar que este salario forma parte del ingreso familiar total al que contribuye el esposo. Es interesante reconocer que algunas prestaciones como el aguinaldo, vales de despensa, **ISSSTE**, crédito para vivienda, reparto de utilidad, el apoyo de útiles escolares y vacaciones pagadas son recibidas, por todos los trabajadores.

Las condiciones de vida son relativamente positivas, gran parte del personal de la **(SEP)** Secretaria de Educación Pública viven rentando viviendas cerca de la escuela construidas con materiales de concreto, contando con servicios básicos y con aparatos domésticos más usuales (estufa, refrigerador, televisor, lavadora etc.) la mayoría dispone de teléfono y comodidades..

Los barrios en que están situadas las casas cercanas a la escuela en la delegación de Iztapalapa también tienen acceso a los servicios (recolección de basura, alumbrado, transporte público, seguridad pública).

Las guarderías infantiles de la **SEP** son pocas y la cercana al trabajo solo es una saturada difícilmente se tiene acceso a ella. También se conceden licencias pre y postnatal, este es uno de los aspectos que interfiere más a la eficacia en el desempeño del equipo de mujeres trabajadoras. Dentro de los problemas más evidentes figura la vivienda. El Instituto Nacional de Fomento a la vivienda de los trabajadores (**FOVISSSTE**) no da la posibilidad, por el bajo monto de los créditos, que se compren viviendas cercanas a los centros de trabajo, en su mayoría son en el Estado de México, dificultando aún más la labor de la mujer, ya que además tiene que batallar con traslados muy largos y tener dificultades con la llegada puntual a su centro de trabajo.

Otro aspecto a considerar es el hecho de que por parte de la institución se atiende a la necesidad de capacitación para el personal y estar actualizados en el aspecto que compete a cada cual, para tener un desempeño óptimo de nuestra función.

## **EQUIDAD Y GÉNERO.**

Estando vigente el proceso de incorporación de las mujeres al trabajo, otro problema al que se enfrentan es el dominio masculino sobre el mundo laboral. Las ausencias (en la **LFT**) que solo se presentan a las interpretaciones y usos restringidos de los derechos que encierra, además que favorecen la existencia de la práctica discriminatoria y excluyente hacia la mujer al no incorporar los avances que en material laboral y derechos humanos se han suscrito a nivel internacional.

(*La Ley Federal del Trabajo* no expresa la realidad laboral que vivimos diariamente las madres trabajadoras).

Los salarios del hombre y la mujer le remiten a la práctica de los empleadores que marean la oportunidad de empleo que se abre para los hombre y las mujeres segmentado por la condición de género.

Contraste de retórica a favor de la igualdad para las oportunidades de hombres y mujeres con los criterios de contratación de personal, con el género de quien ocupan posiciones de autoridad, con la atribución de comportamiento relacionados; También promover el ejercicio de libertad para las mujeres y la justicia social con la equidad de género.

Resulta importante reconocer el trabajo como un derecho humano, así como la diversidad de los sujetos que intervienen en el mundo laboral establecer el principio de no discriminación e igualdad de oportunidades y de trato; buscar un mundo laboral libre de la violencia; reconocer la reproducción humana un asunto de interés social y responsabilidad colectiva; dar acceso a la justicia para las madres trabajadoras. (Ya que estas propuestas coinciden con un vacío que existe en la definición de los derechos de las madres trabajadoras en términos institucionales.)

## HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Nombrado este como un clima de ofensiva para las madres trabajadoras en sus lugares de trabajo cuando se comportan como miembros del sexo masculino. No siempre se manifiestan en agresiones consumando en las mismas proporción. No obstante, ello implica una permanente sensación de amenaza, de agresividad.

La mención por parte de algunos entrevistadas de una larga serie de formas de hostigamiento demuestra la alta incidencia de este fenómeno. La gravedad se confirma al observar que las trabajadoras revelan haber hablado de esas agresiones solo con las compañeras de trabajo, amigos o amigas, o solo se callan. Quienes expresaron haber actuado en algún sentido después de haber sido objeto de esas agresiones eran una minoría.

Es asunto que preocupa seriamente no solo son formas sexuales. Incluye prácticas desvaloradas de la mujer, como son menores salarios por trabajo igual, obstáculo a accesos y promociones y requisitos adicionales para la ocupación de determinados puestos de trabajo.

Además las mujeres están sujetas a despidos injustificados, jornadas excesivas, trabajo parcial, violencia verbal ejercida por el jefe. La idea acerca de la necesidad de la **SEP** es que valore la práctica del hostigamiento van en contra del logro de altos rendimientos, de eficiencia y de esa indiferencia con la que los dirigentes sindicales trata las cuestiones relacionadas con este fenómeno.

La convivencia que se presenta en algunos centros de trabajo para operar en las mismas áreas hombres y mujeres la competencia es agobiante, pues en múltiples formas de trabajo los compañeros no dejan de hacer valer su trabajo o derecho de piso recreándolo con todo tipo de lenguaje la sensación de estar usurpando un lugar, poniendo en duda permanente su capacidad física para realizar los mismos trabajos que ellos y lastimando en pocas ocasiones su

dignidad sexual. De manera que las tensiones que surgen en convivir hombres y mujeres en los mismos espacios de trabajo pueden ser fuertes, para las mujeres constituyen un avance en la lucha por superar las barreras que resultan por subculturas masculinas.

Y al termino del compromiso con organización y con calidad de su trabajo.

## **LAS MADRES TRABAJADORAS Y EL SINDICATO**

En las reuniones que fuimos invitadas de la sección XI la división del sindicato formando dos grupos e incrementando la confusión de credibilidad de ambas parte ya que las visitas a la escuela en campaña eran constantes hasta el momento que se eligió un solo grupo y como buenos político sus visitas eran muy esporádicas o solo cuando era necesario para ellos difícilmente se aprecia en la escuela el apoyo al sindicato pero así el 60 por ciento mostró un cierto sentido ciudadano, por votar y participar en las reuniones sindicales, sin embargo esto no se reflejo en la participación social y política en los partidos u otro tipo de organizaciones.

El otro porcentaje de acuerdo a las entrevistas nos dicen que los demás ya no creen en el sindicato ya que luchando por sus necesidades y no por la lucha por las necesidades de los demás principalmente de las mujeres trabajadoras.

Se les a manifestado la escasa preocupación en cuanto a las cláusulas referidas a las condiciones de la madres trabajadoras en la *Secretaria de Educación Pública SEP* y que las basificaciones no se ha respetado así como en los controles ni siquiera al respecto de los derechos contenidos en la *Ley Federal del Trabajo LFT* , se observa una flexibilidad irrestricta en la que no solo han conseguido nuevas prestaciones para las mujeres, he incluso se ha permitido la disminución de los derechos legales de los madres trabajadoras.



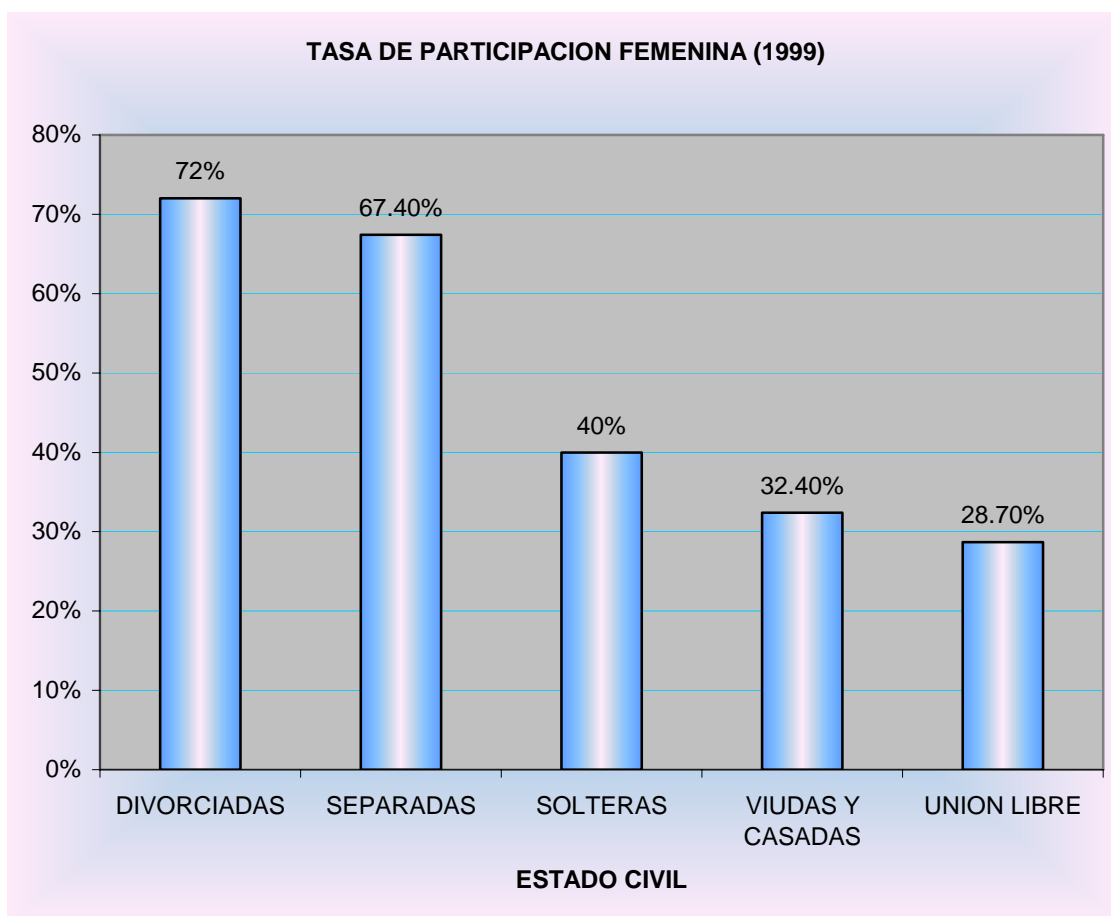
## BIBLIOGRAFÍA

1. CARBONELLE, Miguel. *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. México, 2000.192 p.
2. <http://www.books.google.com.mx>.
3. <http://www.criterios.com.mx>.
4. <http://www.ilo.orq.public.spanish.index.com.mx>
5. <http://www.inmujer.df.gob.mx.l>
6. <http://www.iztapalapa.df.gob.com.mx>
7. <http://www.monografía.com.mx>
8. <http://www.noso.org.mujr.red.com.mx>.
9. <http://www.ordenjurídico.com.mx>.
10. <http://2h.wap.wikipedia.org.com.mx>.
11. ROJA, Marx. *Los barrios de Iztapalapa*. Consejo en fomento cultural en Iztapalapa. México 2002 56 p.
12. SOLANO, Fernando. *Acuerdo 98* Secretaria de Educación Pública México,29 p.
13. TRUEBA, Alberto. *Legislación federal del trabajo burocrático*. México 1993, 654 p.

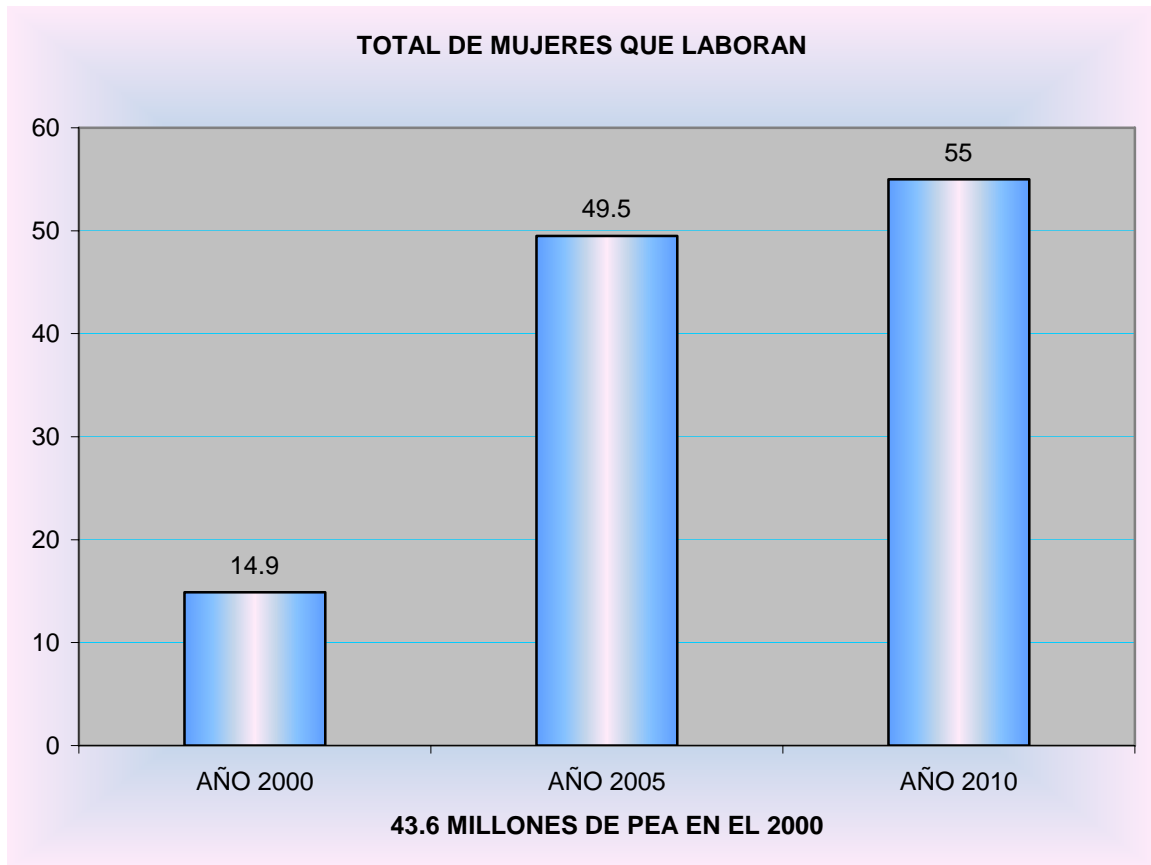
# **ANEXOS**

# GRÁFICA DE ESTADÍSTICA DE LA POBLACIÓN DE MÉXICO

## ANEXO DOCUMENTAL 1

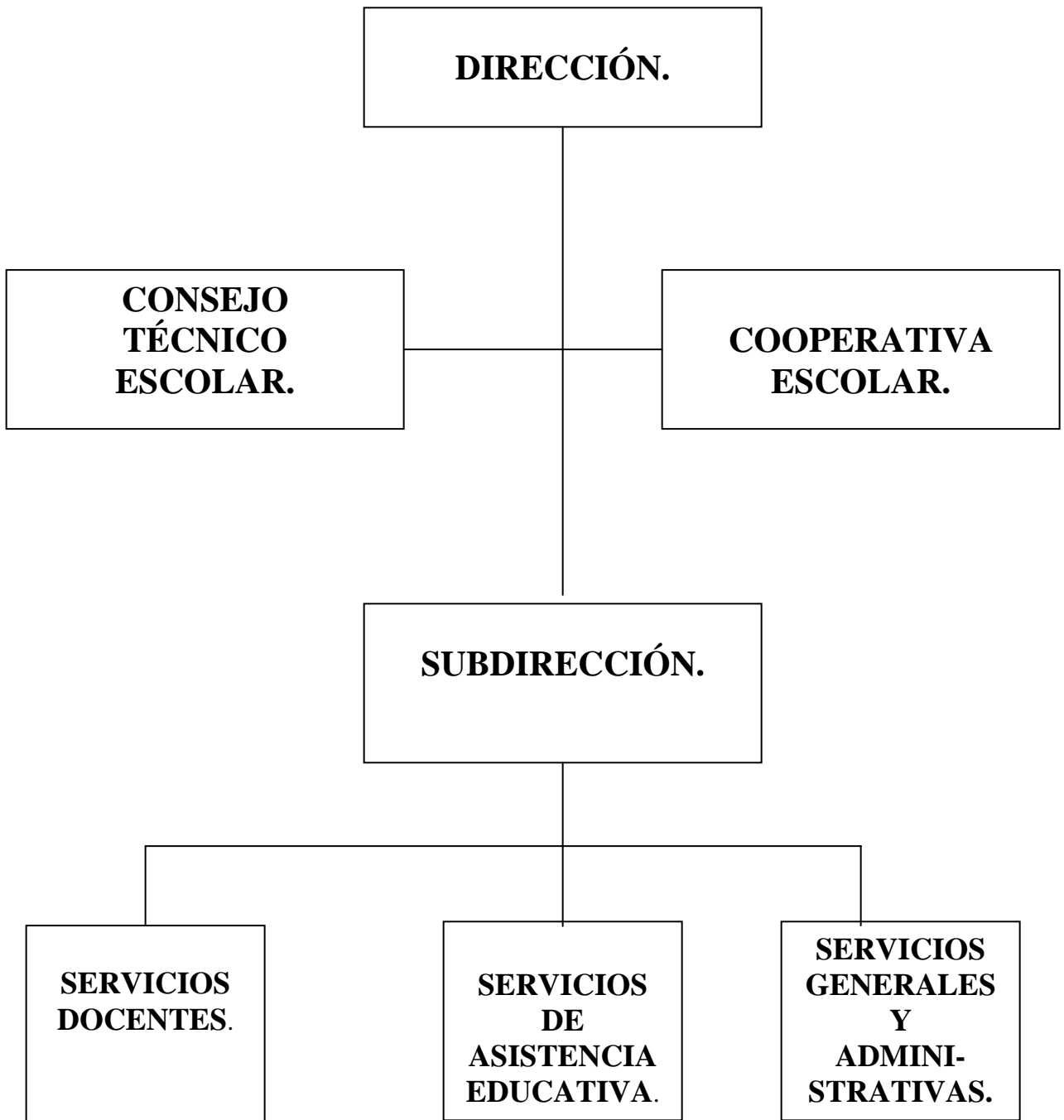


## ANEXO DOCUMENTAL 2



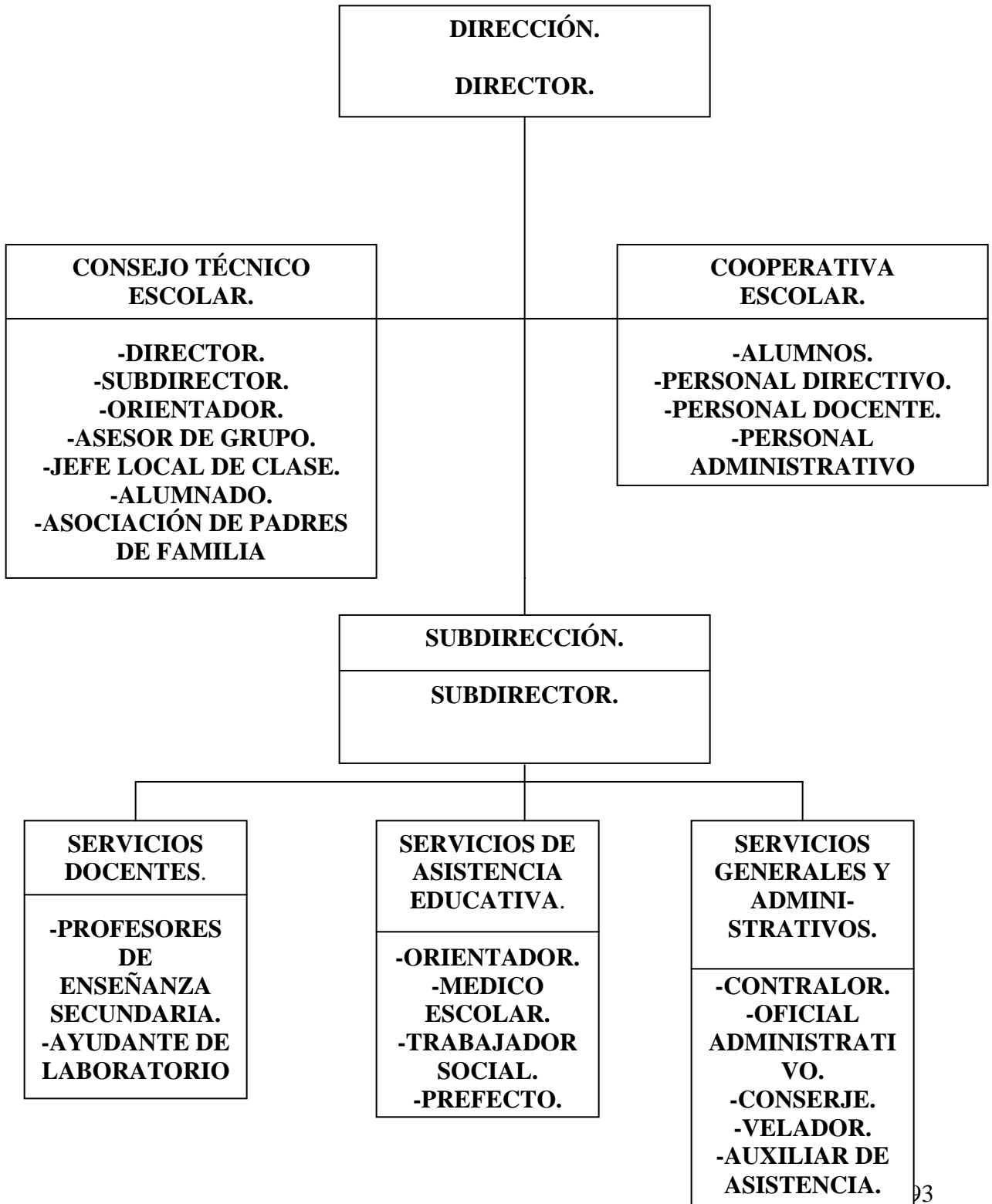
**ESCUELA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA**

DIAGRAMA DE ORGANIZACIÓN DE LA ESCUELA SECUNDARIA DIURNA  
NO.22 "ENRIQUE O. ARAGÓN"



**ESCUELA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA**

DIAGRAMA DE PUESTOS EN LA ESCUELA SECUNDARIA DIURNA NO.22  
 "ENRIQUE O. ARAGÓN"



## ANEXO DOCUMENTAL 5

Encuesta realizada por la Profra. Reina E. Yañez Amaro al personal administrativo de la Secundaria No.22

1.- ¿ Nombre ? \_\_\_\_\_

2.- ¿Edad ? \_\_\_\_\_

3.- ¿Estado civil? \_\_\_\_\_

4.- ¿Qué función realiza en la escuela? \_\_\_\_\_

5.- ¿Cuántos años de servicio tiene? \_\_\_\_\_

6.- ¿Cuales son las condiciones laborales en que trabajas? \_\_\_\_\_

7.- ¿Cuáles son tus labores dentro del plantel? \_\_\_\_\_

8.- ¿Las actividades que realizas están en relación con tu perfil? \_\_\_\_\_

¿por qué? \_\_\_\_\_

9.-¿Las actividades que realizan son de acorde a tus funciones? \_\_\_\_\_

¿por que? \_\_\_\_\_

10.-¿Las condiciones en las que trabajas entran dentro de tus funciones que realizas diariamente? \_\_\_\_\_

11.- ¿Menciona 3 Actividades que no entran en sus funciones si es que las realizas? \_\_\_\_\_

12.- Si en su mano estuviera realizar algunas modificaciones en sus funciones ¿Qué sugeriria? \_\_\_\_\_

**Las condiciones laborales en que nos encontramos las madres trabajadoras en el área administrativa de la Esc. Sec. Dna. No. 22 permiten el abuso de las autoridades, principalmente por el desconocimiento del personal de la ley federal de los trabajadores, los derechos humanos por eso la importancia de conocer los artículos que forman estas condiciones para luchar por mejorar las condiciones laborales que nos rigen y llegar a acuerdos que permitan un mejor desenvolvimiento para todos los trabajadores y principalmente para la secundaria.**

**CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS QUE REFORMA LA DE 5 DE FEBRERO DE 1857**

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, norma fundamental del Estado mexicano, data de 1917. En el siguiente extracto reproducimos el capítulo I del Título Primero sobre las garantías individuales, hasta el artículo 16 inclusive.

**Título Primero**

**Capítulo I**

**De las Garantías Individuales**

**Artículo 1.** En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta Constitución, las cuales no podrán restringirse ni suspenderse, sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece.

**Artículo 2.** Está prohibida la esclavitud en los Estados Unidos Mexicanos. Los esclavos del extranjero que entren al territorio nacional alcanzarán por ese solo hecho, su libertad y la protección de las leyes.



**Artículo 3.** La educación que imparte el Estado — Federación, Estados, Municipios —, tenderá a desarrollar armónicamente todas las facultades del ser humano y fomentará en él, a la vez, el amor a la patria y la conciencia de la solidaridad internacional, en la independencia y en la justicia:

I. Garantizada por el artículo 24 la libertad de creencias, el criterio que orientará a dicha educación se mantendrá por completo ajeno a cualquier doctrina religiosa y, basado en los resultados del progreso científico, luchará contra la ignorancia y sus efectos, las servidumbres, los fanatismos y los prejuicios. Además:

a) Será democrática, considerando a la democracia no solamente como una estructura jurídica y un régimen político, sino como un sistema de vida fundado en el constante mejoramiento económico, social y cultural del pueblo;

b) Será nacional en cuanto —sin hostilidades ni exclusivismos— atenderá a la comprensión de nuestros problemas, al aprovechamiento de nuestros recursos, a la defensa de nuestra independencia política, al aseguramiento de nuestra independencia económica y a la continuidad y acrecentamiento de nuestra cultura; y

c) Contribuirá a la mejor convivencia humana, tanto por los elementos que aporte a fin de robustecer en el educando, junto con el aprecio para la dignidad de la persona y la integridad de la familia, la convicción del interés general de la sociedad, cuanto por el cuidado que ponga en sustentar los ideales de fraternidad e igualdad de los derechos de todos los hombres, evitando los privilegios de razas, sectas, de grupos, de sexos o de individuos;

II. Los particulares podrán impartir educación en todos sus tipos y grados. Pero, por lo que concierne a la educación primaria, secundaria y normal y a la de cualquier tipo o grado, destinada a obreros y a campesinos, deberán obtener previamente, en cada caso, la autorización expresa del poder público. Dicha autorización podrá ser negada o revocada, sin que contra tales resoluciones proceda juicio o recurso alguno;

III. Los planteles particulares dedicados a la educación en los tipos y grados que especifica la fracción anterior, deberán ajustarse, sin excepción, a lo dispuesto en los párrafos iniciales I y II del presente artículo y, además, deberán cumplir los planes y los programas oficiales;

IV. Las corporaciones religiosas, los ministros de los cultos, las sociedades por acciones que, exclusiva o predominantemente, realicen actividades educativas, y las asociaciones o sociedades ligadas con la propaganda de cualquier credo religioso, no intervendrán en forma alguna en planteles en que se imparta educación primaria, secundaria y normal, y la destinada a obreros o a campesinos;

V. El Estado podrá retirar, discrecionalmente, en cualquier tiempo, el reconocimiento de validez oficial a los estudios hechos en planteles particulares;

VI. La educación primaria será obligatoria;

VII. Toda la educación que el Estado imparta será gratuita; y

VIII. Las universidades y las demás instituciones de educación superior a las que la ley otorgue autonomía, tendrán la facultad y la responsabilidad de gobernarse a sí mismas; realizarán sus fines de educar, investigar y difundir la cultura de acuerdo con los principios de este artículo, respetando la libertad de cátedra e investigación y de libre examen y discusión de las ideas; determinarán sus planes y programas; fijarán los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico; y administrarán su patrimonio. Las relaciones laborales, tanto del personal académico como del administrativo, se normarán por el apartado A del artículo 123 de esta Constitución, en los términos y con las modalidades que establezca la Ley Federal del Trabajo conforme a las características propias de un trabajo especial, de manera que concuerde con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines de las instituciones a que esta fracción se refiere;

IX. El Congreso de la Unión, con el fin de unificar y coordinar la educación en toda la República, expedirá las leyes necesarias, destinadas a distribuir la función social educativa entre la Federación, los Estados y los Municipios, a

fijar las aportaciones económicas correspondientes a ese servicio público, y a señalar las sanciones aplicables a los funcionarios que no cumplan o no hagan cumplir las disposiciones relativas, lo mismo que a todos aquellos que las infrinjan.

**Artículo 4.** El varón y la mujer son iguales ante la ley. Esta protegerá la organización y el desarrollo de la familia.

Toda persona tiene derecho a decidir de manera libre, responsable e informada sobre el número y el espaciamiento de sus hijos.

Toda persona tiene derecho a la protección de la salud. La ley definirá las bases y modalidades para el acceso a los servicios de salud y establecerá la concurrencia de la Federación y las entidades federativas en materia de salubridad general, conforme lo que dispone la fracción XVI del artículo 73 de esta Constitución.

Toda familia tiene derecho a disfrutar de vivienda digna y decorosa. La ley establecerá los instrumentos y apoyos necesarios a fin de alcanzar tal objetivo. Es deber de los padres preservar el derecho de los menores a la satisfacción de sus necesidades y a la salud física y mental. La ley determinará los apoyos a la protección de los menores, a cargo de las instituciones públicas.

**Artículo 5.** A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

# CONSTITUCIÓN DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

## Título Sexto

### Del Trabajo y de la Previsión Social

“**Artículo 123.** Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

**A.** Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

**I.** La duración de la jornada máxima será de ocho horas.

**II.** La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;

**III.** Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas.

**IV.** Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos.

**V.** Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que

hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos;

**VI.** Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.

Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.

**VII.** Para el trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo, ni nacionalidad.

**VIII.** El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento.

**IX.** Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:

**a)** Una Comisión Nacional, integrada por representantes de los trabajadores, de los patronos y del Gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores;

**b)** La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del País, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales;

**c)** La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que los justifiquen.

**d)** La ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares;

**e)** Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular ante la Oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la ley;

**f)** El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas.

**X.** El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.

**XI.** Cuando, por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos.

**XII.** Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

Se considera de utilidad social la expedición de una ley para la creación de un organismo integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patronos, que administre los recursos del fondo nacional de la vivienda. Dicha ley regulará las formas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas.

Las negociaciones a que se refiere el párrafo primero de esta fracción, situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad.

Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno, que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos.

Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juegos de azar.

**XIII.** Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patronos deberán cumplir con dicha obligación.

**XIV.** Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario;

**XV.** El patrono estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso;

**XVI.** Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

**XVII.** Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros.



**XVIII.** Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciera actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno.

**XIX.** Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

**XX.** Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno.

**XXI.** Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

**XXII.** El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato,

mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

**XXIII.** Los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra.

**XXIV.** De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes.

**XXV.** El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular.

En la prestación de este servicio se tomará en cuenta la demanda de trabajo y, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia.

**XXVI.** Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el Cónsul de la Nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que además de cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante.

**XXVII.** Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

**a)** Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.

**b)** Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

**c)** Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

**d)** Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.

**e)** Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

**f)** Las que permitan retener el salario en concepto de multa.

**g)** Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo, y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedírsele de la obra.

**h)** Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

**XXVIII.** Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni

embargos, y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios.

**XXIX.** Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares.

**XXX.** Asimismo serán consideradas de utilidad social, las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad, por los trabajadores en plazos determinados.

**3.** Aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de Ley; y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual, las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente.

**B.** Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores:

**I.** La jornada diaria máxima de trabajo diurna y nocturna será de ocho y siete horas, respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con un ciento por ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas;

**II.** Por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro;

**III.** Los trabajadores gozarán de vacaciones que nunca serán menores de veinte días al año;

**IV.** Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de éstos.

En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en el Distrito Federal y en las Entidades de la República.

**V.** A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo;

**VI.** Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario, en los casos previstos en las leyes;

**VII.** La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará escuelas de Administración Pública;

**VIII.** Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad. En igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingreso en su familia;

**IX.** Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley.

En caso de separación injustificada tendrán derecho a optar por la reinstalación de su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley;

**X.** Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra;

**XI.** La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

**a)** Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.

**b)** En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley.

**c)** Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieran adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus

hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

**d)** Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la ley.

**e)** Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares.

**f)** Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados. Además, el Estado mediante las aportaciones que haga, establecerá un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construirlas, repararlas, mejorarlas o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos.

Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas al organismo encargado de la seguridad social regulándose en su Ley y en las que corresponda, la forma y el procedimiento conforme a los cuales se administrará el citado fondo y se otorgarán y adjudicarán los créditos respectivos.

**XII.** Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje integrado según lo prevenido en la ley reglamentaria.

Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por el Consejo de la Judicatura Federal; los que se susciten entre la Suprema Corte de Justicia y sus empleados serán resueltos por esta última.

**XIII.** Los militares, marinos, personal del servicio exterior, agentes del Ministerio Público y los miembros de las instituciones policiales, se registrarán por sus propias leyes.

El Estado proporcionará a los miembros en activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, las prestaciones a que se refiere el inciso f) de la fracción XI de este Apartado, en términos similares y a través del organismo encargado de la seguridad social de los componentes de dichas instituciones; y

Los miembros de las instituciones policiales de los municipios, entidades federativas, del Distrito Federal, así como de la Federación, podrán ser removidos de su cargo si no cumplen con los requisitos que las leyes vigentes en el momento de la remoción señalen para permanecer en dichas instituciones, sin que proceda su reinstalación o restitución, cualquiera que sea el juicio o medio de defensa para combatir la remoción y, en su caso, sólo procederá la indemnización. La remoción de los demás servidores públicos a que se refiere la presente fracción, se registrará por lo que dispongan los preceptos legales aplicables.

**XIII bis.** El banco central y las entidades de la Administración Pública Federal que formen parte del sistema bancario mexicano registrarán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente Apartado.

**XIV.** La ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social.



**LEY FEDERAL DEL TRABAJO ART.123**

**Artículo 3.** El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es Artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social. Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores. [artículo 4]

**Artículo 4.** No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de estos derechos solo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de tercero o se ofendan los de la sociedad: Se atacan los derechos de tercero en los casos previstos en las leyes y en los siguientes: a) cuando se trate de substituir o se substituya definitivamente a un trabajador que haya sido separado sin haberse resuelto el caso por la junta de conciliación y arbitraje. B) cuando se niegue el derecho de ocupar su mismo puesto a un trabajador que haya estado separado de sus labores por causa de enfermedad o de fuerza mayor, o con permiso, al presentarse nuevamente a sus labores; y II. Se ofenden los derechos de la sociedad en los casos previstos en las leyes y en los siguientes: a) cuando declarada una huelga en los términos que establece esta ley, se trate de substituir o se substituya a los huelguistas en el trabajo que desempeñan, sin haberse resuelto el conflicto motivo de la huelga, salvo lo que dispone el Artículo 468. B) cuando declarada una huelga en iguales términos de licitud por la mayoría de los trabajadores de una empresa, la minoría pretenda reanudar sus labores o siga trabajando. [artículo 5]

**Artículo 5.** Las disposiciones de esta ley son de orden publico por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca: i. Trabajos para niños menores de catorce años; II. Una jornada mayor que la permitida por esta ley; III. Una jornada inhumana por la notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la junta de conciliación y arbitraje; IV. Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciséis años v. Un salario inferior al mínimo; vi. Un salario que no sea remunerador, a juicio de la junta de conciliación y arbitraje; VII. Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros; VIII. Un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna o tienda, para efectuar el pago de los salarios, siempre que no se trate de trabajadores de esos establecimientos; IX. La obligación directa o indirecta para obtener Artículos de consumo en tienda o lugar determinado; x. La facultad del patrón de retener el salario por concepto de multa; xi. Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad; XII. Trabajo nocturno industrial o el trabajo después de las veintidós horas, para menores de dieciséis años; y XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos de prerrogativas consignados en las normas de trabajo. En todos estos casos se entenderá que rigen la ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas. [artículo 6]

**Artículo 6.** Las leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del Artículo 133 de la Constitución serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia. (dr)ij [artículo 7]

**Artículo 7.** En toda empresa o establecimiento, el patrón deberá emplear un noventa por ciento de trabajadores mexicanos, por lo menos. En las categorías de técnicos y profesionales, los trabajadores deberán ser mexicanos, salvo que no los haya en una especialidad determinada, en cuyo caso el patrón podrá emplear

temporalmente a trabajadores extranjeros, en una proporción que no exceda del diez por ciento de los de la especialidad. El patrón y los trabajadores extranjeros tendrán la obligación solidaria de capacitar a trabajadores mexicanos en la especialidad de que se trate. Los médicos al servicio de las empresas deberán ser mexicanos. No es aplicable lo dispuesto en este Artículo a los directores, administradores y gerentes generales. [artículo 8]

**Artículo 8.** Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio. [artículo 9]

**Artículo 9.** La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se de al puesto. Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento. [artículo 10]

**Artículo 10.** Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel, lo será también de estos. [artículo 11]

**Artículo 11.** Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores. [artículo 12]

**Artículo 12.** Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón. [artículo 13]

**Artículo 56.** Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta ley. [artículo 57]

**Artículo 57.** El trabajador podrá solicitar de la junta de conciliación y arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurren circunstancias económicas que la justifiquen. El patrón podrá solicitar la modificación cuando ocurran circunstancias económicas que la justifiquen. Título tercero condiciones de trabajo capítulo II jornada de trabajo [artículo 58]

**Artículo 58.** Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo. [artículo 59]

**Artículo 59.** El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder los máximos legales. Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente. [artículo 60]

**Artículo 60.** Jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas. Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas. Jornada mixta es la que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna. [artículo 61]

**Artículo 61.** La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta. [artículo 62]

**Artículo 62.** Para fijar la jornada de trabajo se observara lo dispuesto en el Artículo 5o., fracción III. (dr)ij [artículo 63]

**Artículo 63.** Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos. [artículo 64]

**Artículo 64.** Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo. [artículo 65]

**Artículo 65.** En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males. [artículo 66]

**Artículo 66.** Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana. [artículo 67]

**Artículo 67.** Las horas de trabajo a que se refiere el Artículo 65, se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada. Las horas de trabajo extraordinario se pagaran con un ciento por ciento mas del salario que corresponda a las horas de la jornada. [artículo 68]

**Artículo 68.** Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido de este capitulo. La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento mas del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta ley. Título tercero condiciones de trabajo capitulo III días de descanso [artículo 69]

**Artículo 69.** Por cada seis días de trabajo disfrutara el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario integro. (dr)ij [artículo 70]

**Artículo 70.** En los trabajos que requieran una labor continua, los trabajadores y el patrón fijaran de común acuerdo los días en que los trabajadores deban disfrutar de los de descanso semanal. [artículo 71]

**Artículo 71.** En los reglamentos de esta ley se procurara que el día de descanso semanal sea el domingo. Los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo. [artículo 72]

**Artículo 72.** Cuando el trabajador no preste sus servicios durante todos los días de trabajo de la semana, o cuando el mismo día o en la misma semana preste sus servicios a varios patrones, tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional del salario de los días de descanso, calculada sobre el salario de los días en que hubiese trabajado o sobre el que hubiese percibido de cada patrón. [artículo 73]

**Artículo 73.** Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición, el patrón pagara al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado. [artículo 74]

**Artículo 74.** Son días de descanso obligatorio: i. El 1o. De enero; II. El 5 de febrero; III. El 21 de marzo; IV. El 1o. De mayo; v. El 16 de septiembre; vi. El 20 de noviembre; VII. El 1o. De diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del poder ejecutivo federal; y VIII. El 25 de diciembre. IX. El que determinen las leyes federales y locales, electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral. [artículo 75]

**Artículo 75.** En los casos del Artículo anterior los trabajadores y los patrones determinaran el numero de trabajadores que deban prestar sus servicios. Si no se llega a un convenio, resolverá la junta de conciliación permanente o en su defecto la de conciliación y arbitraje. Los trabajadores quedaran obligados a prestar los servicios y tendrán derecho a que se les pague, independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado. Título tercero condiciones de trabajo capitulo IV vacaciones [artículo 76]

**Artículo 76.** Los trabajadores que tengan mas de un año de servicios disfrutaran de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentara en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el periodo de vacaciones aumentara en dos días por cada cinco de servicios. [artículo 77]

**Artículo 77.** Los trabajadores que presten servicios discontinuos y los de temporada tendrán derecho a un periodo anual de vacaciones, en proporción al numero de días de trabajos en el año. [artículo 78]

**Artículo 78.** Los trabajadores deberán disfrutar en forma continua seis días de vacaciones, por lo menos. [artículo 79]

**Artículo 79.** Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración. Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados. [artículo 80]

**Artículo 80.** Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el periodo de vacaciones. [artículo 81]

**Artículo 81.** Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. Los patrones entregaran anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el periodo de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo. Título tercero condiciones de trabajo capitulo v salario [artículo 82]

**Artículo 82.** Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. [artículo 83]

**Artículo 83.** El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera. Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de esta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo. (dr)ij [artículo 84]

**Artículo 84.** El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. [artículo 85]

**Artículo 85.** El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta ley. Para fijar el importe del salario se tomaran en consideración la cantidad y calidad del trabajo. En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, de por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos. [artículo 86]



**Artículo 86.** A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual. [artículo 87]

**Artículo 87.** Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere este. [artículo 88]

**Artículo 88.** Los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñan un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores. [artículo 89]

**Artículo 89.** Para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se tomara como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en el la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el Artículo 84. En los casos de salario por unidad de obra, y en general, cuando la retribución sea variable, se tomara como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho. Si en ese lapso hubiese habido aumento en el salario, se tomara como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento. Cuando el salario se fije por semana o por mes, se dividirá entre siete o entre treinta, según el caso, para determinar el salario diario. Título tercero condiciones de trabajo capítulo vi salario mínimo [artículo 90]

**Artículo 90.** Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactorias.

**Artículo 127.** establece en cuanto a derechos laborales de la mujer, lo siguiente:

"El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se ajustará a las normas siguientes:

IV. Las madres trabajadoras, durante los períodos pre y postnatales, y los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo durante el período de incapacidad temporal, serán considerados como trabajadores en servicio activo;"

**Artículo 132.** en su fracción vigésimo séptima, son obligaciones de los patrones:

"XVII. Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos."

**Artículo 133.** queda prohibido a los patrones:

I.- Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo.

**EL TRABAJO Y LA PREVISIÓN SOCIAL DE LA MUJER  
LA ASAMBLEA GENERAL**

**“PROCLAMA LA PRESENTE DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS”** como ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben esforzarse, a fin de que tanto los individuos como las instituciones, inspirándose constantemente en ella, promuevan, mediante la enseñanza y la educación, el respeto a estos derechos y libertades, y aseguren, por medidas progresivas de carácter nacional e internacional, su reconocimiento y aplicación universales y efectivos, tanto entre los pueblos de los Estados Miembros como entre los de los territorios colocados bajo su jurisdicción.

**Artículo 1**

Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

**Artículo 2**

1. Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

2. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía.

**Artículo 3**

Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona.

**Artículo 4**

Nadie estará sometido a esclavitud ni a servidumbre, la esclavitud y la trata de esclavos están prohibidas en todas sus formas.

**Artículo 5**

Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes.

**Artículo 6**

Todo ser humano tiene derecho, en todas partes, al reconocimiento de su personalidad jurídica.

**Artículo 7**

Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.

**Artículo 8**

Toda persona tiene derecho a un recurso efectivo ante los tribunales nacionales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la constitución o por la ley.

**Artículo 9**

Nadie podrá ser arbitrariamente detenido, preso ni desterrado.

**Artículo 10**

Toda persona tiene derecho, en condiciones de plena igualdad, a ser oída públicamente y con justicia por un tribunal independiente e imparcial, para la

determinación de sus derechos y obligaciones o para el examen de cualquier acusación contra ella en materia penal.

### **Artículo 11**

1. Toda persona acusada de delito tiene derecho a que se presuma su inocencia mientras no se pruebe su culpabilidad, conforme a la ley y en juicio público en el que se le hayan asegurado todas las garantías necesarias para su defensa.

2. Nadie será condenado por actos u omisiones que en el momento de cometerse no fueron delictivos según el Derecho nacional o internacional. Tampoco se impondrá pena más grave que la aplicable en el momento de la comisión del delito.

### **Artículo 12**

Nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques a su honra o a su reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra tales injerencias o ataques.

### **Artículo 13**

1. Toda persona tiene derecho a circular libremente y a elegir su residencia en el territorio de un Estado.

2. Toda persona tiene derecho a salir de cualquier país, incluso del propio, y a regresar a su país.

### **Artículo 14**

1. En caso de persecución, toda persona tiene derecho a buscar asilo, y a disfrutar de él, en cualquier país.

2. Este derecho no podrá ser invocado contra una acción judicial realmente originada por delitos comunes o por actos opuestos a los propósitos y principios de las Naciones Unidas.

### **Artículo 15**

1. Toda persona tiene derecho a una nacionalidad.
2. A nadie se privará arbitrariamente de su nacionalidad ni del derecho a cambiar de nacionalidad.

### **Artículo 16**

1. Los hombres y las mujeres, a partir de la edad núbil, tienen derecho, sin restricción alguna por motivos de raza, nacionalidad o religión, a casarse y fundar una familia, y disfrutarán de iguales derechos en cuanto al matrimonio, durante el matrimonio y en caso de disolución del matrimonio.
2. Sólo mediante libre y pleno consentimiento de los futuros esposos podrá contraerse el matrimonio.
3. La familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado.

### **Artículo 17**

1. Toda persona tiene derecho a la propiedad, individual y colectivamente.
2. Nadie será privado arbitrariamente de su propiedad.

### **Artículo 18**

Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión; este derecho incluye la libertad de cambiar de religión o de creencia, así como la libertad de manifestar su religión o su creencia, individual y colectivamente, tanto en público como en privado, por la enseñanza, la práctica, el culto y la observancia.

### **Artículo 19**

Todo individuo tiene derecho a la libertad de opinión y de expresión; este derecho incluye el de no ser molestado a causa de sus opiniones, el de investigar y recibir informaciones y opiniones, y el de difundirlas, sin limitación de fronteras, por cualquier medio de expresión.

## **Artículo 20**

1. Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas.
2. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación.

## **Artículo 21**

1. Toda persona tiene derecho a participar en el gobierno de su país, directamente o por medio de representantes libremente escogidos.
2. Toda persona tiene el derecho de acceso, en condiciones de igualdad, a las funciones públicas de su país.
3. La voluntad del pueblo es la base de la autoridad del poder público; esta voluntad se expresará mediante elecciones auténticas que habrán de celebrarse periódicamente, por sufragio universal e igual y por voto secreto u otro procedimiento equivalente que garantice la libertad del voto.

## **Artículo 22**

Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.

## **Artículo 23**

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

#### **Artículo 24**

Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.

#### **Artículo 25**

1. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.

2. La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social.

#### **Artículo 26**

1. Toda persona tiene derecho a la educación. La educación debe ser gratuita, al menos en lo concerniente a la instrucción elemental y fundamental. La instrucción elemental será obligatoria. La instrucción técnica y profesional habrá de ser generalizada; el acceso a los estudios superiores será igual para todos, en función de los méritos respectivos.

2. La educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales; favorecerá la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y todos los grupos étnicos o religiosos, y promoverá el desarrollo de las actividades de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz.

3. Los padres tendrán derecho preferente a escoger el tipo de educación que habrá de darse a sus hijos.



### **Artículo 27**

1. Toda persona tiene derecho a tomar parte libremente en la vida cultural de la comunidad, a gozar de las artes y a participar en el progreso científico y en los beneficios que de él resulten.

2. Toda persona tiene derecho a la protección de los intereses morales y materiales que le correspondan por razón de las producciones científicas, literarias o artísticas de que sea autora.

### **Artículo 28**

Toda persona tiene derecho a que se establezca un orden social e internacional en el que los derechos y libertades proclamados en esta Declaración se hagan plenamente efectivos.

### **Artículo 29**

1. Toda persona tiene deberes respecto a la comunidad, puesto que sólo en ella puede desarrollar libre y plenamente su personalidad.

2. En el ejercicio de sus derechos y en el disfrute de sus libertades, toda persona estará solamente sujeta a las limitaciones establecidas por la ley con el único fin de asegurar el reconocimiento y el respeto de los derechos y libertades de los demás, y de satisfacer las justas exigencias de la moral, del orden público y del bienestar general en una sociedad democrática.

3. Estos derechos y libertades no podrán, en ningún caso, ser ejercidos en oposición a los propósitos y principios de las Naciones Unidas.

**Declaración Universal de Derechos Humanos**

**TITULO QUINTO - Trabajo de las Mujeres**

**Artículo 164.-**

Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres.

**Artículo 165.-**

Las modalidades que se consignan en este capítulo tienen como propósito fundamental, la protección de la maternidad.

**Artículo 166.-**

Cuando se ponga en peligro la salud de la mujer, o la del producto, ya sea durante el estado de gestación o el de lactancia y sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos, no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicio después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias.

**Artículo 167.-**

Para los efectos de este título, son labores peligrosas o insalubres las que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utilice, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en estado de gestación, o del producto.

**Artículo 170.-**

Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

I. Durante el período del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación,

tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso;

II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto;

III. Los períodos de descanso a que se refiere la fracción anterior se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto;

IV. En el período de lactancia tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa;

V. Durante los períodos de descanso a que se refiere la fracción II, percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga mencionados en la fracción III, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un período no mayor de sesenta días;

VI. A regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto; y

VII. A que se computen en su antigüedad los períodos pre y postnatales.

#### **Artículo 171.-**

Los servicios de guardería infantil se prestarán por el Instituto Mexicano del Seguro Social, de conformidad con su Ley y disposiciones reglamentarias.

#### **Artículo 172.-**

En los establecimientos en que trabajen mujeres, el patrón debe mantener un número suficiente de asientos o sillas a disposición de las madres trabajadoras.

**ACUERDO SECRETARIAL 98  
SOBRE LA ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO  
DE LAS ESCUELAS DE EDUCACIÓN SECUNDARIA**

**CAPÍTULO I**

**Disposiciones Generales**

**“ARTÍCULO 1º.** Las disposiciones contenidas en el presente acuerdo son de observancia general y obligatoria en las escuelas de educación secundaria dependientes de la Secretaría de Educación Pública y en las particulares que cuenten con autorización otorgada por aquella para impartir educación secundaria.

**ARTÍCULO 2º.** Las escuelas de educación secundaria son instituciones destinadas a proporcionar educación general básica, esencialmente formativa, cuyo objetivo primordial es promover el desarrollo integral del educando para que emplee en forma óptima sus capacidades y adquiera la formación que le permita continuar sus estudios de nivel inmediato superior o adquirir una formación general para ingresar al trabajo.

**ARTÍCULO 3º.** Corresponde a las escuelas de educación secundaria:

Propiciar que se logren los objetivos de la educación secundaria, con absoluto apego a lo establecido en el artículo 3º constitucional y a los demás principios contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la Ley Federal de Educación;

- I. Sustentar su acción en el antecedente indispensable de la educación primaria, legalmente acreditada;

- II. Proseguir la labor de la escuela primaria en relación con el desarrollo integral del educando, su adaptación al ambiente familiar, escolar y social, y el fortalecimiento de actitudes y hábitos positivos, tendientes a la conservación y mejoramiento de su salud física y mental;
- III. Aplicar el plan y programas de estudio establecidos por la Secretaría de Educación Pública;
- IV. Desarrollar los contenidos educativos de modo que los conocimientos, las habilidades, los hábitos y las aptitudes que se adquieran sean aplicables en la vida ulterior del educando;
- V. Ampliar y elevar la cultura general del educando; y
- VI. Preparar al alumno para el ejercicio de derechos y el cumplimiento de deberes cívicos sociales.

**ARTÍCULO 4º.** Este acuerdo se aplicará en:

- I. Escuelas de Educación Secundaria Diurnas o para adolescentes, que prestan sus servicios en turnos matutinos y vespertinos;
- II. Escuelas de educación secundaria para trabajadores, que operan para los demandantes de este servicio; y
- III. Escuelas de educación secundaria particulares incorporadas, que operan con la autorización de la Secretaría de Educación Pública.

**ARTÍCULO 5º.** Las escuelas de educación secundaria que se rijan por este acuerdo, deberán dar las facilidades necesarias y aportar a las autoridades correspondientes la información y documentación requeridas para que la

Dirección General de Educación Secundaria o las delegaciones generales, según corresponda, verifique el cumplimiento de las disposiciones plan y programas de estudio y métodos aprobados, y evalúen la educación que se imparte en ellas.

**ARTÍCULO 6º.** Los órganos y servicios auxiliares de la educación, tales como asociaciones de padres de familia, cooperativas escolares y parcelas escolares, se regularán por las disposiciones contenidas en los ordenamientos respectivos.

**ARTÍCULO 7º.** Compete a la Secretaría de Educación Pública, a través de la Dirección General de Educación Secundaria y las delegaciones generales, vigilar el cumplimiento del presente ordenamiento, así como proceder a su interpretación cuando sea necesario.

### **CAPÍTULO III**

#### **Personal Escolar**

#### **SECCIÓN I**

##### **Disposiciones Comunes**

**ARTÍCULO 11.** Para los fines de este acuerdo, se entiende por personal escolar el conjunto de personas físicas que, cumpliendo con las disposiciones normativas vigentes, presten sus servicios en las escuelas de educación secundaria.

**ARTÍCULO 12.** El personal escolar de cada una de las escuelas de educación secundaria dependientes de la Secretaría de Educación Pública se integrará por un director, un subdirector por cada turno, personal docente de asistencia educativa, administrativo y de intendencia que las necesidades del servicio requieran, se precisan en el manual de Organización de la Escuela de Educación Secundaria y se incluyen en las partidas presupuestales correspondientes.

**ARTÍCULO 13.** Las escuelas secundarias particulares que funcionen con autorización de la Secretaría de Educación Pública podrán adoptar la estructura orgánica a que se refiere el presente acuerdo. En caso de que adopten una estructura diferente, ésta deberá garantizar en cumplimiento de los objetivos propios de este tipo de planteles, a juicio de las autoridades competentes.

**ARTÍCULO 14.** Corresponde al personal escolar:

- I. Sujetar el ejercicio de sus actividades a lo preceptuado en el presente ordenamiento y demás disposiciones legales y administrativas aplicables a los ámbitos educativo y laboral;
- II. Cumplir las obligaciones derivadas del ejercicio de sus funciones;
- III. Asistir puntualmente al desempeño de sus labores y no abandonarlas durante el tiempo de servicio señalado para realizarlas
- IV. Responsabilizarse de los bienes o servicios que les sean encomendados y procurar conservarlos en el mejor estado de eficiencia;
- V. Participar positivamente, con el ejemplo de su conducta, pulcritud personal e intervención oportuna, en la conducción formativa de los educandos;
- VI. Contribuir a la práctica de relaciones humanas satisfactorias dentro del plantel dispensando trato cortés y respetuoso a todos los miembros de la comunidad escolar;
- VII. Concurrir y participar dentro del horario de labores de la escuela, en las reuniones de trabajo que sea convocado por las autoridades educativas superiores;
- VIII. Cumplir las comisiones escolares y extraescolares que se les confieran en relación con el servicio educativo;

- IX. Obtener en cada etapa de su actividad la máxima eficiencia;
- X. Evaluar los resultados de sus actividades en forma organizada, continua y objetiva;
- XI. Procurar el orden y decoro que deben prevalecer en la institución educativa, evitando aquellas manifestaciones de la conducta que repercutan nocivamente en el proceso normativo de los educandos;
- XII. Contribuir a la renovación y mejoramiento permanentes de la organización y funcionamiento de la escuela en que se preste sus servicios;
- XIII. Abstenerse de solicitar de la comunidad escolar cuotas o aportaciones de cualquier especie, que no hayan sido previamente aprobadas por las autoridades escolares correspondientes;
- XIV. Colaborar para que se haga uso debido del edificio escolar y sus anexos, instalaciones, mobiliario y equipos, y cooperar para mantenerlos en el mejor estado de conservación, aseo y ornato, así como informar a las autoridades correspondientes sobre cualquier deterioro o pérdida que le fuere posible advertir;
- XV. Justificar en los términos previstos por las disposiciones administrativas correspondientes, su inasistencia, retardo o interrupción de labores;
- XVI. Presentar oportunamente, por conducto de la dirección de la escuela, sus solicitudes de licencia, cambio de adscripción, oficios de descargo o renuncia a su cargo, previa entrega satisfactoria de los expedientes, documentos, fondos, valores, bienes o servicios encomendados a su manejo;
- XVII. Facilitar a las autoridades competentes los informes y recursos necesarios para el desarrollo de las funciones que a aquellos correspondan;
- XVIII. Participar en los cursos y eventos de actualización y mejoramiento profesional que se realicen dentro y fuera del plantel;



- XIX. Manejar adecuadamente y mantener actualizada la documentación que, como base para el desarrollo de sus funciones, le sea encomendada por las autoridades educativas; y
- XX. Cumplir con las demás funciones que se establezcan en este ordenamiento, en otras disposiciones aplicables y las que le asignen las autoridades educativas, de conformidad con la naturaleza de su cargo.

**ARTÍCULO 15.** Compete a la Secretaría de Educación Pública, a través de las dependencias correspondientes, la designación y adscripción del personal escolar oficial en cualquiera de las categorías establecidas o que se establecieren, conforme al Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública y al Reglamento de Escalafón de los trabajadores al servicio de la misma Secretaría, así como la aprobación del que se destine a los planteles particulares autorizados por dicha dependencia.

**ARTÍCULO 16.** La descripción detallada de cada uno de los puestos del personal, así como sus funciones generales y específicas, forma parte de la estructura orgánica del plantel y se encuentran establecidas en el Manual de Organización de la Escuela de Educación Secundaria.

## **SECCIÓN II**

### **Personal Directivo**

**ARTÍCULO 17.** El personal directivo de las escuelas de educación secundaria estará constituido por un director y un subdirector por cada turno, salvo aquellos casos en que, por disposición de las autoridades superiores, el servicio sea atendido únicamente por un director, o éste deba ser asistido por más de un subdirector en cada turno.

**ARTÍCULO 18.** El director es la máxima autoridad de la escuela y asumirá la responsabilidad directa e inmediata del funcionamiento general de la institución y de cada uno de los aspectos inherentes a la actividad del plantel.

**ARTÍCULO 19.** Corresponde al director:

- I. Representar a la escuela en los actos técnicos, sociales y cívicos de carácter oficial, así como en las actividades que debe desarrollar el plantel en el transcurso de cada año escolar;
- II. Planear, organizar, dirigir y evaluar el contenido de las actividades que debe desarrollar el plantel en el transcurso de cada año escolar;
- III. Verificar que la educación que se imparta en la escuela se apegue al plan y a los programas de estudio aprobados por la Secretaría de Educación Pública;
- IV. Cumplir y hacer cumplir las disposiciones normativas vigentes relativas al funcionamiento del plantel, de conformidad con las finalidades de la educación secundaria;
- V. Cumplir con las comisiones y actividades propias del servicio que le señalen las autoridades superiores y asignar al personal las comisiones específicas que correspondan a la naturaleza de su cargo y sean necesarias para el buen funcionamiento del plantel;
- VI. Acordar regularmente con las autoridades superiores, por una parte, y con el personal a su cargo, por otra, los asuntos relativos a la escuela;
- VII. Ser conducto inmediato entre las autoridades superiores y el personal a sus órdenes, para todos los trámites relativos al funcionamiento de la escuela que dirige;
- VIII. Atender las necesidades del servicio educativo y los problemas de la comunidad escolar;

- IX. Vigilar la puntualidad y asistencia del personal escolar y la eficiencia en el desempeño de su cometido;
- X. Verificar la puntualidad, asistencia, aprovechamiento y comportamiento de los alumnos;
- XI. Presidir los actos en que participen los alumnos y maestros, en su calidad de miembros de la comunidad escolar;
- XII. Celebrar juntas de información y orientación técnico-pedagógica y administrativa con el personal escolar, a fin de coordinar criterios para mejorar el rendimiento del proceso educativo;
- XIII. Participar, conjuntamente con los cuerpos de supervisión, en la organización y desarrollo de las juntas de academia;
- XIV. Colaborar con los cuerpos de supervisión para el desempeño eficaz de sus funciones y llevar un libro de registro de sus visitas;
- XV. Presidir el Consejo Técnico Escolar;
- XVI. Autorizar la documentación oficial que expida el plantel, así como vigilar la seguridad y conservación de la misma;
- XVII. Responsabilizarse de la adecuada administración del personal y de los recursos materiales y financieros con que cuente el plantel;
- XVIII. Proponer conforme a la estructura educativa que le haya sido aprobada, los nombramientos o remociones del personal de la escuela a su cargo, con base en las disposiciones legales y administrativas vigentes;
- XIX. Promover la participación del personal escolar en los programas de actualización y capacitación técnico-pedagógica y administrativa que realice la Secretaría de Educación Pública;

- XX. Denunciar ante las autoridades competentes los hechos delictuosos que se registren en el interior de la escuela e informar a las autoridades educativas;
- XXI. Dar a conocer a la comunidad escolar, oportunamente, el presente acuerdo y las demás disposiciones que normen las labores de la institución; y
- XXII. Cumplir con las demás funciones que se establezcan en este Ordenamiento, en otras disposiciones aplicables y las que le asignen las autoridades educativas superiores, de conformidad con la naturaleza de su cargo.

**ARTÍCULO 20.** El subdirector auxiliará al director en el ejercicio de las atribuciones a él encomendadas.

**ARTÍCULO 21.** Corresponde al subdirector:

- I. Colaborar con el director en la planeación, organización, dirección y evaluación de las actividades del plantel;
- II. Acordar con el director el despacho de los asuntos oficiales propios de sus funciones e informarle oportunamente de las actividades académicas y administrativas que se realicen;
- III. Suplir al director en sus ausencias eventuales y temporales, asumiendo sus responsabilidades;
- IV. Orientar y controlar el trabajo del personal escolar y proporcionarle los materiales y servicios que se requieran para el mejor desempeño de sus funciones;
- V. Supervisar la elaboración de toda la documentación de control escolar;
- VI. Vigilar que los maestros rindan oportunamente los informes de asistencia y evaluación del aprovechamiento escolar de sus alumnos;

- VII. Coordinar los servicios de oficina e intendencia, de acuerdo con las funciones correspondientes;
- VIII. Firmar, por acuerdo del director, la correspondencia dirigida al personal de la escuela, a quienes ejerzan la patria potestad o tutela, y a los alumnos;
- IX. Comunicar al personal, clara y oportunamente, las disposiciones que emitan las autoridades educativas;
- X. Concurrir a las juntas del personal escolar convocadas y presididas por el director de la escuela, y levantar las actas correspondientes;
- XI. Formar parte del Consejo Técnico Escolar;
- XII. Formular horarios para el desarrollo de todas las actividades escolares, de acuerdo a las disposiciones que al respecto dicten las autoridades educativas; y
- XIII. Cumplir con las demás funciones que lo señale el presente Ordenamiento, otras disposiciones aplicables y las que asigne el director de la escuela, conforme a la naturaleza de su cargo.

### **SECCIÓN III**

#### **Personal Docente**

**ARTÍCULO 22.** El personal docente de las escuelas de educación secundaria es el responsable de conducir en los grupos de alumnos en su cargo, el proceso de enseñanza-aprendizaje del área o asignatura que imparta, de acuerdo con el plan y los programas de estudio, los contenidos y métodos aprobados.

**ARTÍCULO 23.** Corresponde al personal docente:

- I. Planear sus labores educativas de modo que su actividad docente cumpla con los fines formativos e instructivos previstos en el plan y programas de estudio vigentes;
- II. Determinar los procedimientos necesarios para el mejor desarrollo de la tarea educativa, la articulación indispensable entre la teoría y la práctica, y la correlación armónica con las demás áreas o asignaturas que integran el plan de estudios;
- III. Emplear una metodología que comprenda técnicas y procedimientos que promueven la participación de los educandos en el proceso de enseñanza-aprendizaje, como agentes de su propia formación;
- IV. Utilizar en la realización de su trabajo el material didáctico más adecuado al plan y programas de estudio. Los libros de texto serán siempre los que se encuentren oficialmente aprobados;
- V. Adecuar las tareas educativas a las aptitudes, necesidades e intereses de los alumnos, al tiempo previsto para el desarrollo del contenido programático, a la consecución de los objetivos y a las circunstancias del medio en que se realice el proceso enseñanza-aprendizaje;
- VI. Evaluar el aprendizaje de los alumnos a su cargo, conforme a las normas establecidas al respecto;
- VII. Asignar a los alumnos tareas escolares y extraescolares, según lo requieran el contenido programático, la naturaleza de la materia de estudio y las necesidades del proceso educativo;
- VIII. Fomentar en los alumnos el espíritu cívico;

- IX. Abstenerse de impartir clases particulares a los alumnos, mediante remuneración directa o indirecta;
- X. Promover, de acuerdo con el personal directivo, la intervención de quienes ejerzan la patria potestad o tutela de los alumnos para lograr su cooperación en el proceso educativo;
- XI. Mantener actualizados los registros de asistencia y evaluación de aprovechamiento de los alumnos y presentarlos a la dirección del plantel, dentro de los plazos que le sean señalados;
- XII. Formular y entregar oportunamente los instrumentos de evaluación del aprendizaje que le sean requeridos, para los efectos correspondientes;
- XIII. Motivar cada aspecto de su labor educativa con fundamento en los intereses y capacidades del educando, las necesidades individuales y colectivas y otros factores que permitan el desarrollo interesante de su actividad docente;
- XIV. Auxiliar a los alumnos en el desarrollo de su formación integral;
- XV. Coordinar sus actividades con los servicios de asistencia;
- XVI. Asistir a las juntas de academia y demás actividades de mejoramiento profesional;
- XVII. Cumplir las comisiones escolares que se les encomienden y asistir puntualmente a las juntas a que convoque la dirección de la escuela, y
- XVIII. Cumplir con las demás funciones que le señalen el presente Ordenamiento, otras disposiciones aplicables y las que le asignen las autoridades educativas, conforme a la naturaleza de su cargo.

**ARTÍCULO 24.** Los maestros con horas de servicio escolar deberán cumplir para el desarrollo de las mismas, con las normas señaladas por la Dirección General de Educación Secundaria y con las instrucciones que para el efecto reciban del personal directivo.

## **SECCIÓN IV**

### **Personal de servicios de asistencia educativa**

**ARTÍCULO 25.** El personal de servicios de asistencia educativa es el responsable de proporcionar, en forma integrada, los servicios de orientación educativa, trabajo social y prefectura, conforme a los objetivos de la educación secundaria y a las normas y disposiciones aplicables.

**ARTÍCULO 26.** Corresponde al personal de servicios de asistencia educativa:

- I. Contribuir al desarrollo integral del educando, principalmente en sus procesos de autoafirmación y maduración personales y adaptación al ambiente escolar, familiar y social;
- II. Contribuir a la obtención de mejores resultados en el proceso educativo, a través de la aplicación de técnicas específicas adecuadas en las actividades inherentes a sus funciones;
- III. Participar en la preservación de la salud física y mental de los educandos, adoptando aquellas actitudes que influyan positivamente en el proceso formativo de los alumnos;
- IV. Colaborar con el personal directivo y docente para disminuir la magnitud y frecuencia de los factores internos y externos que obstaculicen el desarrollo efectivo de la labor educativa;



- V. Fomentar el uso adecuado y racional por parte de los alumnos de los recursos con que cuenta la institución;
- VI. Coadyuvar a establecer entre los miembros de la comunidad escolar las relaciones humanas adecuadas a la función educativa;
- VII. Coordinar la realización de sus actividades con las autoridades del plantel, en todos los asuntos técnicos relativos al ámbito de su competencia; y
- VIII. Cumplir con las demás funciones que le señale el presente Ordenamiento, otras disposiciones aplicables y las que le asignen las autoridades educativas, de conformidad con la naturaleza de su cargo.

## **SECCIÓN V**

### **Personal Administrativo**

**ARTÍCULO 27.** El personal administrativo es responsable de prestar los servicios de contraloría, mecanografía, archivo y control escolar, de acuerdo con las normas y disposiciones aplicables.

**ARTÍCULO 28.** Corresponde al personal administrativo:

- I. Realizar los trámites para dotar a la escuela de los recursos materiales necesarios, responsabilizándose de su recepción, almacenamiento y conservación, y controlando la documentación comprobatoria de los gastos;
- II. Elaborar y mantener actualizado el inventario de los bienes de activo fijo del plantel;
- III. Prestar servicio de apoyo secretarial para la elaboración de la documentación escolar;

- IV. Organizar, controlar y mantener actualizado el archivo de los documentos recibidos o generados en el plantel, abrir expedientes y llevar minutario y registro de documentos, y
- V. Cumplir con las demás funciones que se establezcan en este Ordenamiento, en otras disposiciones aplicables y las demás que le asignen las autoridades superiores del plantel, de conformidad con la naturaleza de su cargo.

## **SECCIÓN VI**

### **Personal de Intendencia**

**ARTÍCULO 29.** El personal de intendencia es responsable de proporcionar los servicios de conserjería, aseo, mantenimiento y vigilancia que requiera el plantel para su funcionamiento de acuerdo con las normas y disposiciones aplicables.

**ARTÍCULO 30.** Corresponde al personal de intendencia:

- I. Tener bajo su responsabilidad el edificio escolar y cuidar lo que en él existe, tanto para su seguridad como para su conservación;
- II. Informar a las autoridades del plantel de los desperfectos y de las irregularidades que observe, en relación con el edificio escolar;
- III. Asear esmeradamente aulas, anexos y demás instalaciones del edificio escolar, de conformidad con la distribución y periodicidad que para el efecto determinen las autoridades del plantel;
- IV. Participar en la vigilancia del edificio, controlar la admisión de personas ajenas a la escuela y cuidar que no se sustraigan los materiales y equipo escolar;
- V. Realizar actividades menores de reparación y mantenimiento que tiendan a la conservación de las instalaciones y del equipo del plantel;

- VI. Desempeñar los servicios de guardia y mensajería que, por necesidades del servicio, le encomienden las autoridades de la escuela; y
- VII. Cumplir con las demás funciones que se establezcan en este Ordenamiento, en otras disposiciones aplicables y las demás que le asignen las autoridades superiores del plantel, de conformidad con la naturaleza de su cargo.