

LA DESIGUALDAD DEL HOMBRE Y LA MUJER EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS DE LA UNAM

Lic. Raquel SAGAÓN INFANTE *

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Al principio del presente siglo, el derecho de familia era una supervivencia del derecho romano y del canónico, resultando un régimen patriarcal y por consecuencia lógica la subordinación casi absoluta de la mujer. La Revolución mexicana de 1910 inicia la batalla para proporcionarle su liberación; en 1914 por un decreto del jefe de la Revolución, Venustiano Carranza, se introduce el divorcio en nuestras leyes, y el 7 de abril de 1917 se expide la Ley de Relaciones Familiares que vino a modificar esencialmente los vínculos familiares, en su exposición de motivos nos dice: "Que siendo la familia entre los romanos, no sólo fuente de derechos civiles, sino también, de muchos puntos de vista, una institución política, era natural que estuviera, como estuvo constituida sobre base de la autoridad absoluta de *"Paterfamilias"*, quien sobre sus hijos un poder omnímodo que lo hacía dueño de sus personas y sus bienes por un tiempo ilimitado, y sobre la mujer un poder semejante, pues al caer ésta bajo la patria potestad del marido, *"in manu viri"*, quedaba en la familia en la situación de una hija" *"loco filiae"*.

Sin embargo, en su artículo 44 la limitaba para prestar servicios personales, si no contaba con licencia del marido. Pero a medida que la mujer empieza a participar en la vida social activa y en el proceso económico, ha sido alcanzando la igualdad con el hombre. Pero para ello,

* Profesora de Derecho Romano de la Facultad de Derecho de la UNAM.

ha sido preciso tomar en cuenta a sus limitaciones físicas, evitándole que sus labores las desarrolle en lugares insalubres y peligrosos.

Muchas legislaciones se han preocupado por protegerlas, aunque no lo suficiente, dando la impresión de que sólo el hombre goza de amplia protección, pero tratándose de algunas prestaciones no se les trata igual, como por ejemplo en los casos siguientes:

1. La mujer casada, trabajadora; paga sus impuestos, cubre cuotas sindicales y las correspondientes al servicio médico, sin que se cuente con alguna reducción de éstas por razón de sexo, sin embargo, no puede afiliarse a su esposo en las instituciones de salud sino bajo determinadas circunstancias; a diferencia del hombre que podrá afiliarse, no sólo a su esposa (aunque ella también esté trabajando por su cuenta y se encuentre amparada por alguna de las instituciones de salud), sino hasta su concubina, sin requisito alguno.

2. La mujer, como indicamos antes, cumple con sus obligaciones fiscales, y cuando ella fallece no pensionan a su cónyuge supérstite, si no se comprueba plenamente la dependencia económica de éste; no así en el caso del hombre que fallece, ya que automáticamente la mujer y los hijos quedan asegurados, ella de por vida y éstos hasta la mayoría de edad, misma que se prolonga en los casos de que los hijos sigan estudiando hasta los veinticinco años, y de por vida si se encuentran enfermos de un padecimiento incurable.

3. A la madre se le protege antes y después del parto, y en algunas instituciones laborales se les otorgan ciertos días de permiso en el caso de que el hijo se enferme, siempre y cuando esté en sus primeros años de vida (cada una de estas instituciones les otorga la prestación a diferente edad de los infantes), y fuera de estos casos nos encontramos el del hijo que padece una enfermedad mental o física permanente que no le permita bastarse a sí mismo, sin límite de edad. Sin embargo, el hombre no goza de estos beneficios si no se encuentra en situaciones especiales, como el de ser viudo o divorciado teniendo la patria potestad de los hijos (no todas las instituciones otorgan estos permisos), dejando fuera a aquellos que sin estar dentro de los supuestos antes mencionados se encuentran con hijos enfermos, pero también con una esposa imposibilitada física o mentalmente para atenderlos, y la que requiere también de cuidados especiales, o aquel que ha sido abandonado, o el divorcio está en proceso; o se encuentra imposibilitado física y psicológicamente para iniciar un juicio de divorcio.

Nuestro Código Civil de 1928, en su exposición de motivos nos señala "Se equiparó la capacidad jurídica del hombre y de la mujer...". Pensamos que al otorgarles derechos y obligaciones iguales, todas las leyes aplicables deberían regirse por el mismo principio.

LA CONSTITUCIÓN

Desde que nació la Constitución de 1917, los constituyentes se han preocupado por el tratamiento que la misma daría a la familia, y sobre todo en lo que se refiere a la protección de la mujer trabajadora, la opinión de la Comisión Dictaminadora del Congreso se limita a decir: "...Le parecería de justicia prohibir las labores peligrosas e insalubres y el trabajo nocturno", ya en las modificaciones aprobadas en enero de 1917 se amplió la prohibición a los trabajos industriales, y en los comerciales no podía laborar después de las 10 de la noche, por lo que se refiere a la jornada extraordinaria, ya que se consideraba que la mujer podía ser explotada más fácilmente; con estas bases acordaron que "El salario debía ser igual para los dos sexos". Pero fue hasta el 18 de septiembre de 1974 en el que se pasó del artículo 123 que se refiere al trabajo, a la parte inicial de la Constitución, en concreto, en el artículo 4o. Constitucional como una garantía individual, integrando así a la mujer también al proceso político para participar junto con el varón en la toma de decisiones nacionales, disfrutando de absoluta igualdad que éste en el ejercicio de los derechos que ya le habían sido reconocidos y en cumplimiento solidario de las responsabilidades que les competen.

Diversos fueron los motivos que llevaron al Congreso de la República a elevar a plano constitucional la igualdad plena entre hombres y mujeres como puede ser el de la educación, la política, la productividad o el trabajo, etcétera, con esta adición, nuestro sistema constitucional sumó nuestras garantías individuales con las sociales, constituyendo un progreso efectivo para la familia mexicana. Aunada a esta disposición se les concedió las personas (hombre-mujer), el derecho de decidir de manera libre, responsable e informada, sobre el número y espaciamiento de sus hijos, esta adición se debe a las deliberaciones habidas en la Conferencia Mundial de Población, celebrada en la ciudad de Bucarest, República de Rumania en el año de 1974. En este foro se aprobó una política demográfica, en la que se pondera el papel relevante de la mujer en el desenvolvimiento colectivo del Estado moder-

no. Este multicitado artículo 4o. ha sido enriquecido con diversas inserciones, ya que en el año de 1983 se publicó en el *Diario Oficial de la Federación* el tercer párrafo, en el que se consagra como norma constitucional el derecho de protección a la salud, sirviendo como base a la Ley General de la Salud, promulgada el 7 de febrero de 1984. El penúltimo párrafo de importancia vital se refiere al derecho que tiene todo trabajador mexicano de tener una vivienda digna. Y por último el final, en donde se eleva a rango constitucional los deberes de los padres hacia sus menores hijos, con el fin de satisfacer sus necesidades, así como de procurarlos en su salud física y mental. De ésto se desprende el trato que debe darse a los menores en sus relaciones sociales como persona, pero no se consideran sus derechos específicos, ni dentro de la familia, ni en la comunidad que habitan, ni menos en el medio donde se desarrollan. El abandono en el que se tienen a los menores, su explotación y el mal trato, provocaron en el legislador la inquietud de incluir su protección en un orden de mayor jerarquía para garantizarle un trato humano, dentro del que las autoridades puedan moverse, sin afectar el interés privado, pudiendo exigir el cumplimiento de las garantías mínimas que les corresponden, ya que toda norma reglamentaria debe de ir encaminada a la protección que garantice la vida, la seguridad, la subsistencia y la educación de dichos menores, así como las que otorguen a las instituciones públicas encargadas de llevarlas a la práctica.

Como podemos apreciar, desde épocas romanas hasta nuestros días, al varón se le ha protegido, ya que vemos como innovación la protección de la mujer, de la familia y de los menores en el ámbito constitucional. Sin embargo, tal y como lo planteamos al principio hasta aquí, no vemos que se resuelvan los problemas planteados, por lo que analizaremos la Ley Federal del Trabajo con el fin de buscar su solución.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Las normas referentes al trabajo de las mujeres son modelo para otras legislaciones más avanzadas del mundo, por lo que debemos de estar orgullosos.

El artículo 123, base de la Ley Federal del Trabajo, ha sufrido diversas modificaciones en este tema, como son: La prohibición de labores peligrosas e insalubres y del trabajo nocturno; la prohibición de

la jornada extraordinaria; se dio protección cabal a las exigencias de la maternidad en los siguientes términos: durante el embarazo se prohíben labores que exijan esfuerzo considerable, que signifiquen peligro para la gestación, gozarán de descanso seis semanas antes y seis semanas posteriores al parto y cuando se reintegren recibirán su mismo puesto como si no se hubiesen interrumpido sus labores; en el periodo de lactancia contarán con dos permisos de media hora cada uno para amamantar a sus hijos; se obliga a las empresas a utilizar medidas de higiene y seguridad para organizar el trabajo, garantizando la salud y la vida del concebido; se introdujo el seguro obligatorio y la creación de guarderías infantiles. En el año de 1970 se divide el título 5o. que se refería al trabajo de las mujeres y los menores, tomando en cuenta la importancia que cada uno de ellos había tenido a través del tiempo, se consideró conveniente que el título 5o. en su parte inicial se refiriera al trabajo de las mujeres y en su segunda parte al que llamó 5o. bis al de los menores, más no hicieron reformas de fondo en esa primera parte del título 5o. como hubiera sido de desear. En 1974 se derogaron los artículos 166, 168 y 169 de la Ley Federal del Trabajo en donde se reproducían las prohibiciones peligrosas, insalubres, trabajo nocturno y jornada extraordinaria, es decir, con la cancelación de estas prohibiciones se reconocía plenamente la igualdad política y jurídica de sexos, no así una igualdad física y biológica, ya que quedaron vigentes estas prohibiciones cuando se hace referencia al producto.

Apreciamos claramente que en las anteriores reformas sólo se protege a la mujer y a su producto, y la única reforma en la que se beneficia al hombre es la contenida en las fracciones 3a. y 4a., del artículo 501 a fin de que los viudos cuenten con los mismos derechos que las viudas en caso de que el trabajador hubiere muerto por riesgos de trabajo, contemplando también el caso de que el trabajador viudo o soltero que viviera más de cinco años con una mujer libre de matrimonio o con la que tuvo hijos sin tomar en cuenta el tiempo de convivencia.

LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO (ISSSTE)

La Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, también contradice parcialmente a la Constitución, por ejemplo en el caso de las pensiones, nos señala en su artículo 51 lo siguiente:

I. "La percepción de una pensión por jubilación, de retiro por edad y tiempo de servicios o por cesantía en edad avanzada, con:

A. El disfrute de una pensión de viudez o concubinato derivada de los derechos del trabajador o pensionista, y

B. Disfrute de una pensión por riesgo de trabajo.

II. La percepción de una pensión de viudez o concubinato con

A. El disfrute de una pensión por jubilación, de retiro por edad y tiempo de servicios, por cesantía en edad avanzada o por invalidez, derivada por derechos propios como trabajador;

B. El disfrute de una pensión por riesgo del trabajo ya sea por derechos propios o derivados de los derechos como cónyuge o concubinario del trabajador o pensionista, y

C. El desempeño de un trabajo remunerado que no implique la incorporación al régimen de esta ley; y. . ."

Si ponemos atención al inciso A, notaremos que nos habla de viudez o concubinato, al igual que el II, solamente refiriéndose al trabajador o pensionista varón, ya que en el caso contrario se necesitarían otros requisitos para poder obtener dicha pensión, tal y como lo regula el artículo 75 del mismo ordenamiento, en sus cuatro primeras fracciones, en donde nos habla de la esposa superviviente y a falta de ésta la concubina, en sus fracciones III, IV y V se refiere al esposo exigiéndoles requisitos extras como el de que fuere mayor de cincuenta y cinco años, que dependa económicamente de la esposa trabajadora o pensionada, o esté incapacitado para trabajar y hubiere dependido económicamente de ella y se refiere también al concubino, siempre y cuando reúna los requisitos de edad, dependencia económica, a la que nos hemos referido, requisito que no es indispensable tratándose del trabajador varón que sufra el deceso ya que en este caso se le darán todas las facilidades a la cónyuge superviviente o a la concubina para seguir gozando de la pensión y del servicio médico que ampara este Instituto. En el Reglamento de las Prestaciones del ISSSTE nos señala los documentos que deberá llevar la viuda o la concubina para que se le otorgue la pensión como son: Hoja única de servicios, copia certificada del acta de matrimonio si es que lo hubiera, expedida con posterioridad a la muerte del cónyuge y el acta de defunción, y en tratándose de concubinato la información testimonial que lo acredite; ahora bien, si se tratara de un viudo o concubino se requieren además un testimonio que acredite su dependencia económica y el dictamen médico que certifique su incapacidad sin es menor de 55 años. En el artícu-

lo 43 de este mismo reglamento, se legisla en el mismo sentido en el caso de las pensiones por accidentes y enfermedades de trabajo y de los subsidios por enfermedades no profesionales. Esta falta de regulación nos refleja dos cosas: Que no hay igualdad entre el hombre y la mujer ya que las mismas leyes tratan en forma diversa a los dos; y que al varón se le sigue considerando como el individuo fuerte, independiente, el que nunca necesitará de esa protección que la mujer trabajadora puede brindarle.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNAM

La Universidad en el Contrato Colectivo de Trabajo correspondiente a los años 1974-1976, por vez primera otorga un permiso a las madres para atender a sus hijos enfermos, siempre y cuando estuvieran éstos inscritos en cualesquiera de sus guarderías, con goce de sueldo hasta por un término de ocho días. Texto que se repite íntegramente en el Contrato Colectivo de 1976-1978 hasta el 82, no así en el de 1982-1984, en donde esta prestación se amplía y en casos excepcionales y tomando en cuenta a los médicos de las guarderías de la UNAM, un permiso mayor de los ocho días mencionados. El Contrato Colectivo 84-86 en su artículo 38 amplía las facilidades de las madres, ya que no se requiere de la autorización del médico de la guardería, para hacer efectivo el permiso de la madre del niño enfermo, sino que basta con la constancia del médico del ISSSTE, misma que indicará el tiempo aproximado que requerirá la madre para el cuidado de su pequeño hijo.

Dicha prestación se vio sumamente enriquecida en el Contrato Colectivo correspondiente a los años 1988-1990, en su famoso artículo 38, ya que se abarcó el cuidado de los niños hasta los 12 años incluyendo a los niños inscritos en el CENDI y Jardín de Niños de la UNAM, y por vez primera se extienden hacia los trabajadores varones, pero sólo en el caso de tratarse de viudos o divorciados que tengan a su cargo la patria potestad de sus menores hijos, y en general todos aquellos que tengan la custodia de sus hijos por resolución judicial. Para gozar de estos derechos se requerirá la constancia de cuidados maternos extendida por el personal médico del ISSSTE que, como en el contrato anterior se extenderá por tres días si no se hace la especificación en ella.

Se contempla ya el caso, de que las madres que tengan un hijo con deficiencias físicas o mentales que requieran educación especial, se les darán las facilidades necesarias, otorgándoles permisos cuando sea indispensable su asistencia de acuerdo con el Instituto, pero no debe exceder de 8 días en el año, salvo que la situación sea tan apremiante que requiera de más tiempo, para lo que deberá hacer una gestión por parte del Sindicato a la Dirección General de Personal.

Como podemos observar en esta última adición no se habla nada del trabajador, aunque se podría aplicar cumpliendo los requisitos que se marcan al inicio de este artículo.

Por último, en el Contrato Colectivo vigente sólo se hace una pequeña modificación contemplando el caso de que la pareja labore en la UNAM, se les alternarán los permisos para que la Institución no se vea tan dañada con la ausencia a veces frecuente de un mismo trabajador(a).

Como hemos visto, a lo largo del presente estudio, que hasta ahora, el artículo 4o. constitucional no ha cumplido fielmente, ya que no encontramos la igualdad entre el hombre y la mujer que pretende, pues, nos dice que a igual salario iguales prestaciones y claramente se dilucida que no se aplica en su totalidad, salvo en el cobro de impuestos y cuotas para el sostenimiento de la prestación social que entre comillas reciben los trabajadores.

Lo que la UNAM ha hecho por sus trabajadores desde el año de 1988 es un gran adelanto, pero todavía faltan muchos puntos que atacar, como por ejemplo, las pensiones y las prestaciones médicas que la mujer trabajadora pueda hacer a favor de su cónyuge, y ya no hablamos del concubino, al que también nos parece justo que se le contemplara en esta protección, sin que se exijan los requisitos de edad o de dependencia económica, que no los solicitan en los casos en los que el empleado es el trabajador.

BIBLIOGRAFÍA

- DE LA CUEVA, Mario, *Derecho Mexicano del Trabajo*, México, Ed. Porrúa, 10a. edic., 1967.
- DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, México, Ed. Porrúa, 13a. edic., t. I, 1991.
- RODRÍGUEZ, Ramón, *Derecho Constitucional*, México, Imprenta en la calle del Hospicio de San Nicolás núm. 18, 1875.

SAYEG HELU, Jorge, *Introducción a la Historia Constitucional de México*, México, Ed. Pac. 2a. reimpresión, 1986.

TENA RAMÍREZ, Felipe, *Leyes Fundamentales de México 1808-1989*, México, Ed. Porrúa, 15a. edic., 1989.

LEGISLACIÓN CONSULTADA:

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, comentada por el licenciado Eduardo Andrade Sánchez y otros, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1985.

NUEVO CÓDIGO CIVIL, para el Distrito Federal en materia común, y para toda la República en materia federal. Licenciado Manuel Andrade, México, Ed. Andrade, 16a. ed., 1985.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA Y ADICIONADA. Doctor Alberto Trueba Urbina y licenciado Jorge Trueba Barrera, México, Ed. Porrúa, 12a. ed., 1992.

NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Licenciado Manuel Andrade, México, Ed. Andrade, 13a. edic., 1992.

LEY SOBRE RELACIONES FAMILIARES, México, Imprenta del Gobierno, 1917.

LEGISLACIÓN FEDERAL DEL TRABAJO BUROCRÁTICO. Comentada por el doctor Alberto Trueba Urbina, edic. 1992.