

Las mujeres en el mercado laboral

C.P.C. y M.I. JOSÉ HUGO LÓPEZ LEAL
Socio Director de López Leal & Asociados, S.C.
direccion@llconsultores.com.mx

Síntesis

Es innegable el avance que han tenido las mujeres en el mundo laboral, producto del acceso a la educación y de su lucha por mejores condiciones de desarrollo humano y social; de su legítimo afán de alcanzar la igualdad y las mismas oportunidades de protección social, como parte de su cada vez mayor participación en los sectores productivos del país. Aunque hay avances importantes, es necesario seguir incrementando esta presencia en los diversos ámbitos de trabajo y profundizar la cobertura en materia de seguridad social y servicios para la mujer.



Hablar de la incorporación de la mujer en el ámbito laboral en los últimos años y como consecuencia de ello a la seguridad social por derecho propio no se puede entender sin dar un vistazo histórico a lo que ha sido su justa lucha por la igualdad e inclusión en comparación con el hombre hasta el día de hoy.

Pasaron 158 años, desde la publicación de la Declaración de los Derechos de la Mujer y de la Ciudadana de 1791 por la escritora francesa Olympe de Gouges,¹ en donde propone la igualdad de derechos o equiparación jurídica y legal de las mujeres en relación con los varones hasta la Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada por la Organización de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948 donde se establece en su artículo 1 que *"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"*.² Es menester comentar que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) considera dentro de sus convenios fundamentales el que todos sus miembros tienen el compromiso de *"la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación"*.

Por su parte, la OIT considera dentro de su constitución un anexo denominado "Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo (Declaración de Filadelfia)", el cual es un mandato para la promoción de igualdad entre hombres y mujeres en el mundo laboral. En su apartado II, señala:

La Conferencia, convencida de que la experiencia ha demostrado plenamente cuán verídica es la declaración contenida en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, según la cual **la paz permanente sólo puede basarse en la justicia social** afirma que:

(a) todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades; [...]³

Sin embargo, es sorprendente que apenas hasta 1993, es decir, hace 29 años, en la Conferencia Mundial de Derechos Humanos celebrada en Viena fue donde, a escala internacional, por primera vez, se declaró en su parte 1, párrafo 18, lo siguiente:

18. Los derechos humanos de la mujer y de la niña son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales. La plena participación, en condiciones de igualdad, de la mujer en la vida política, civil, económica, social y cultural en los planos nacional, regional e internacional y la

erradicación de todas las formas de discriminación basadas en el sexo son objetivos prioritarios de la comunidad internacional.

[Énfasis añadido]⁴

Es de reconocerse que en nuestro país se ha venido avanzando en ese sentido y se han establecido programas a fin de combatir la discriminación y promover la participación de la mujer en el mercado laboral.

Los derechos humanos de la mujer y de la niña son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOEN), que considera a la población en edad de trabajar a la de quince años en adelante, la Población Económicamente Activa (PEA) en el mes de abril de 2022 fue de 59.5 millones de personas, lo cual significó un aumento de 1.9 millones de personas en relación con el mes de abril de 2021 (57.5 millones). Al distinguir por sexo, la tasa de participación de los hombres fue 76.3% y la de las mujeres, 45.6%. Un año antes esta tasa en hombres creció 0.2 y en mujeres dos puntos porcentuales;⁵ es decir, en relación con los varones, la tasa de participación de las mujeres en el mercado laboral creció 10 veces más en dicho periodo. Así, 76 de cada 100 hombres en edad de trabajar fueron económicamente activos y, en el caso de las mujeres, 44 de cada 100.

Sin embargo, estas cifras no representan necesariamente una participación más significativa en la economía formal y los resultados anteriores se tienen que poner en perspectiva, puesto que en promedio las mujeres tienen un mayor porcentaje de ocupación en el sector informal en nuestro país, ya que desde el tercer trimestre de 2020 hasta el cuarto trimestre de 2021, la tasa de ocupación en la economía informal

para el género femenino se mantuvo entre 27.6% y 30%. En cambio, la de los varones osciló entre 26.7% y 28.2% en el mismo periodo.⁶

En México existen áreas de trabajo que tradicionalmente se han reservado para el hombre, aunque existe una tendencia moderada a incrementar la presencia femenina. Hablando de personas que trabajan con patrón (subordinados) se tiene que el porcentaje de hombres trabajadores subordinados y remunerados fue de 68.6% y el de mujeres de 68.3%, lo cual significa un alza anual de 869 mil y de 1.2 millones de personas, respectivamente,⁷ y si hablamos del sector independiente o que se trabaja por cuenta propia resulta que los hombres trabajadores por cuenta propia constituyen 22.1% de los ocupados y las mujeres 23.1% de las ocupadas, con ascensos anuales de 244 mil en los hombres y de 409 mil en las mujeres con cifras al primer trimestre de 2022.

No obstante, lo anterior, sectores como la construcción, agropecuarios y autotransporte reportan cifras reducidas de participación de la mujer hasta la fecha. De hecho, la participación de las mujeres es muy escasa en estos tres sectores, ya que juntos apenas suman 26.7 % del total de la población.⁸

En el caso del sector agropecuario, de un universo de 6 millones 481 mil trabajadores que participaron en ese sector en el primer trimestre de 2022, solo 868,000 (13.4%) fueron mujeres.⁹

En el caso de la industria de la construcción es aún más marcada la diferencia de participación en donde históricamente se tiene que 9 de cada 10 personas contratadas son de género masculino, e incluso los puestos a los que mayoritariamente tiene acceso las mujeres son labores de limpieza, cocina, o remoción de escombros, y en menor medida tienen acceso a cargos de mayor rango.¹⁰

En lo que respecta al sector autotransporte, igualmente se tiene una participación minoritaria, en la que según datos de la OIT en el mundo el número de mujeres marineras representa tan solo 1 o 2% de la mano de obra total del sector marítimo, mientras que en México en el caso de conductores de camiones, camionetas y automóviles de carga la fuerza laboral se distribuyó en 98.4% hombres y 1.63% mujeres para 2021.¹¹ Sin embargo, ellas tienen un mayor nivel educativo (educación media superior y superior) que ellos. Cabe señalar que la mayor parte de los hombres que laboran en esta industria tienen educación básica.¹²

Los datos anteriores podrían llevar a pensar que la mujer al incorporarse al mercado laboral por consecuencia tiene el acceso a los servicios de salud y

vivienda por parte de instituciones como el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y el Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores (Infonavit), pero resulta que no necesariamente es así. Un ejemplo de ello es el trabajo de servicio de traslado de personas y entrega de mercancías contratado por medio de plataformas digitales, en donde si bien es cierto genera un ingreso para el sustento familiar y brinda una ventaja competitiva para empresas usuarias de sus servicios, no otorga el beneficio de seguridad social a los prestadores del servicio, quienes a fin de cuentas tienen que asumir el costo financiero de esta necesidad.

No podemos dejar de reconocer que, aunque en derechos humanos se han logrado importantes avances y esto ha llevado a un esfuerzo constante en la sociedad por reducir la brecha existente, es precisamente este derecho que se tiene a la igualdad que ha llevado a que en materia laboral y de seguridad social no exista un reconocimiento específico (excepto por temas de maternidad y periodo de lactancia) de aquellas condiciones físicas que ellas tienen por naturaleza y que las hacen más propensas a requerir servicios médicos y asistenciales y más dependiendo del tipo de actividades que realizan.

El artículo 164 contenido en el Título Quinto "Trabajo de las Mujeres" de la Ley Federal del Trabajo (LFT) es claro en cuanto a este derecho: "**Artículo 164.-** Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres."

Por su parte, la Ley del Seguro Social reconoce el derecho a protección de la maternidad tanto en la parte económica como en el cuidado propio de la madre y el niño en su artículo 101:

Artículo 101. La asegurada tendrá derecho durante el embarazo y el puerperio a un subsidio en dinero igual al cien por ciento del último salario diario de cotización el que recibirá durante cuarenta y dos días anteriores al parto y cuarenta y dos días posteriores al mismo. En los casos en que la fecha fijada por los médicos del Instituto no concuerde exactamente con la del parto, deberán cubrirse a la asegurada los subsidios correspondientes por cuarenta y dos días posteriores al mismo, sin importar que el período anterior al parto se haya excedido.

Es importante tener presente que la LFT (artículo 170, fracción II) permite en ciertas circunstancias y a solicitud expresa de la trabajadora, previa autorización del médico responsable de la institución de seguridad social que le corresponda, transferir hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo, y que en aquellos casos donde el hijo nazca con cualquier tipo de

discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el descanso podrá ser de hasta ocho semanas posteriores al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente.

Es interesante tener en consideración que en el Seguro Social, las mujeres han aumentado su contribución en el total de personas aseguradas de 41.9% (12 millones de mujeres) en diciembre de 2019 a 42.3% (12.2 millones de mujeres) en diciembre de 2021. Considerando solo a las personas trabajadoras, la participación de las mujeres aumentó de 38.3% a 39.0% en el mismo periodo, en tanto que en el grupo de personas aseguradas no asociadas a un empleo (constituido por estudiantes, Seguro de Salud para la Familia y Continuación Voluntaria), las mujeres mantienen 50.7% de participación.¹³

Sin embargo, llama la atención que **apenas hasta la valuación actuarial al 31 de diciembre de 2018**, cuando el IMSS adoptó como supuestos aquellos que permiten estimar el costo de las prestaciones en dinero que se otorgarán a los beneficiarios de mujeres aseguradas o pensionadas fallecidas bajo las mismas condiciones que para los beneficiarios de asegurados o pensionados fallecidos. Es así porque entre muchos otros factores a los que se expone la mujer como parte de su desarrollo profesional está el tema de "estrés laboral", donde son más propensas a padecerlo que los hombres por razones tales como:

I.

El doble papel que deben desempeñar tanto en el hogar como en el trabajo, y la dificultad para balancear estos papeles.

II.

Los papeles sociales de género y la necesidad de un rol independiente contra de la necesidad de conformarse a las expectativas sociales.

III.

El acoso sexual en el trabajo, que es principalmente dirigido a la mujer.

IV.

La discriminación de género que se traduce en menores ingresos y mayores exigencias y requisitos ocupacionales.¹⁴

Si a ello le sumamos que, de acuerdo con cifras del IMSS, "[...] La brecha salarial entre asegurados hombres y aseguradas mujeres aumentó 0.7 puntos al pasar de 14.2% (57.24 pesos diarios) en diciembre de 2020 a 14.9% (60.07 pesos diarios) en diciembre de 2021. Los puestos de trabajo ocupados por hombres se elevaron 3.5%, mientras que **los de mujeres subieron 5.5%**; no obstante, el salario real de los puestos de trabajo de hombres se incrementó 0.4% real, **mientras que el de mujeres disminuyó 0.2% real**".

Es decir, aun cuando se incrementó el número de aseguradas, esto no significa que la brecha salarial se redujera, sino al contrario se incrementara.

El IMSS, como la Institución con mayor presencia en la atención a la salud y en la protección social de los mexicanos, en un afán de ampliar su cobertura de servicios (aunque no exclusivamente para la mujer) implementó dos nuevos esquemas de

cotización que incluyen los Seguros de Riesgos de Trabajo, Enfermedades y Maternidad, Guarderías y Prestaciones Sociales, Invalidez y Vida, y Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez:

a)

Personas trabajadoras del hogar y personas trabajadoras; durante el mes de abril de 2022 (vigencia en mayo) se afiliaron 47,080 personas siendo 66% mujeres y 34% hombres y con ellos se espera un total de 77,100 beneficiarias potenciales.¹⁵

b)

Personas trabajadoras independientes, al cual durante abril de 2022 (vigencia en mayo), se incorporaron 24,026 personas, de las que 61% son hombres y 39% son mujeres.¹⁶

Resulta fundamental, pues, tener en consideración el rol de la mujer en la economía y como resultado de ello brindarle la protección necesaria a que tiene derecho, por su naturaleza y por su doble papel, en muchos casos, como ama de casa y trabajadora que junto con otros factores psicosociales la hace más propensa que el varón a poner en riesgo su salud por estrés laboral y la estabilidad familiar y social.🔗

- 1 Wikipedia (2022). Declaración de los Derechos de la Mujer y de Ciudadana. Recuperado de https://es.wikipedia.org/wiki/Declaraci%C3%B3n_de_los_Derechos_de_la_Mujer_y_de_la_Ciudadana
- 2 Organización de las Naciones Unidas (s. a.). La Declaración Universal de Derechos Humanos. Naciones Unidas. Recuperado de <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- 3 International Labour Organization (s. a.). Constitución de la OIT. ILO. Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0:NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO
- 4 Recuperado de <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G93/142/36/PDF/G9314236.pdf?OpenElement>
- 5 Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2022). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad. INEGI. Recuperado de <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>
- 6 Statista (27 de junio de 2022). Tasa de ocupación en el sector informal en México entre el primer trimestre de 2017 y el cuarto trimestre de 2021, por género. *Statista*. Recuperado de <https://es.statista.com/estadisticas/576796/tasa-de-ocupacion-en-el-sector-informal-mexico-por-sexo/#statisticContainer>
- 7 Observatorio Laboral (2021). Ocupación por sectores económicos. Cuarto trimestre 2021. Gobierno de México. Recuperado de https://www.observatoriolaboral.gob.mx/static/estudios-publicaciones/Ocupacion_sectores.html
- 8 Observatorio Laboral (2021). Ocupación por sectores económicos. Cuarto trimestre 2021. Gobierno de México. Recuperado de https://www.observatoriolaboral.gob.mx/static/estudios-publicaciones/Ocupacion_sectores.html
- 9 Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural (30 de mayo de 2022). Empleo en el sector primario. (Primer trimestre de 2022). Gobierno de México. Recuperado de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/729352/An_lisis_de_Empleo_en_Actividades_agropecuarias_y_pesqueras_1_Trim_2022.pdf
- 10 Asociación Mexicana de Interiorismo Corporativo (7 de marzo de 2022). Inclusión de la mujer en el sector de la construcción. AMIC. Recuperado de <https://www.amicmexico.org.mx/noticia-inclusion-de-la-mujer-en-el-sector-de-la-construccion-252.html>
- 11 Data México (s. a.). Conductores de camiones, camionetas y automóviles de carga. *Data México*. Recuperado de <https://datamexico.org/es/profile/occupation/conductores-de-camiones-camionetas-y-automoviles-de-carga>
- 12 Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2021). *La industria del autotransporte de carga*. México: INEGI. Recuperado de https://www.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/889463903994.pdf
- 13 *Informe al Ejecutivo federal y al Congreso de la Unión sobre la situación financiera y los riesgos del Instituto Mexicano del Seguro Social*. Primera edición 2022
- 14 Houtman, I., Jettinghoff, K. y Cedillo, L. (2008). *Sensibilizando sobre el estrés laboral en los países en desarrollo. Un riesgo moderno en un ambiente de trabajo tradicional: consejos para empleadores y representantes de los trabajadores*. Ginebra: Organización Mundial de la Salud.
- 15 Instituto Mexicano del Seguro Social (s. f.). Personas trabajadoras del hogar. Gobierno de México/IMSS. Recuperado de <https://imss.gob.mx/personas-trabajadoras-hogar>
- 16 Instituto Mexicano del Seguro Social (s. f.). Preguntas frecuentes. Gobierno de México/IMSS. Recuperado de <http://www.imss.gob.mx/personas-trabajadoras-independientes/preguntas>



Programa para la Preparación del **Examen Uniforme de Certificación**

248 NDPC | Septiembre 19



Diplomado en **Tributación Internacional**

132 NDPC | Septiembre 20



Diplomado en **IFRS, Normas Internacionales de Información Financiera**

114 NDPC | Septiembre 30



Descuentos y facilidades
diplomados@colegiocpmexico.org.mx
55 1105 1900, Ext. 1656

 55 8461 4092

Cupo limitado.
Colegio de Contadores Públicos de México.

