

# **UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SINALOA**

**FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL, CULIACÁN  
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL CON ACENTUACIÓN EN SISTEMAS  
DE SALUD Y ESTUDIOS DE GÉNERO**



**LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES Y DESARROLLO  
HUMANO DE LAS TRABAJADORAS MADRES SOLTERAS: EMPRESA  
TEXTILERA TEX RAY MÉXICO**

## **TESIS**

**QUE COMO REQUISITO PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRA EN  
ESTUDIOS DE GÉNERO**

**PRESENTA:**

**FRICIA NOHELY QUINTERO LÓPEZ**

**DIRECTOR DE TESIS:**

**DR. VICTOR HUGO AGUILAR GAXIOLA**

**Culiacán De Rosales, Sinaloa, Julio de 2015**

# **UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SINALOA**

**FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL, CULIACÁN  
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL CON ACENTUACIÓN EN SISTEMAS  
DE SALUD Y ESTUDIOS DE GÉNERO.**



**LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES Y DESARROLLO  
HUMANO DE LAS TRABAJADORAS MADRES SOLTERAS: EMPRESA  
TEXTILERA TEX RAY MÉXICO**

## **TESIS**

**QUE COMO REQUISITO PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRA EN  
ESTUDIOS DE GÉNERO**

**PRESENTA:**

**FRICIA NOHELY QUINTERO LÓPEZ**

**DIRECTOR DE TESIS:**

**DR. VICTOR HUGO AGUILAR GAXIOLA**

**LECTORA: DRA. MARTHA VELÁZQUEZ ESCOBAR**

**LECTOR: DR. RIGOBERTO JIMÉNEZ LAUREN**

**Culiacán De Rosales, Sinaloa, Julio de 2015**

## AGRADECIMIENTOS

A mi tutor el Dr. Víctor Hugo Aguilar Gaxiola agradezco infinitamente su paciencia, tiempo y conocimientos.

A mi lectora Dra. Martha Velázquez y lector Dr. Rigoberto Jiménez por sus observaciones y recomendaciones.

A la Dra. Vicky Astorga y esposo por brindarme su apoyo siempre.

Al Mtro. Raúl García y esposa por apoyarme durante mi estancia de investigación en la UAEH.

A mi familia por su apoyo incondicional.

## RESUMEN

La investigación "la vulneración de los derechos laborales y desarrollo humano: empresa textilera Tex Ray México", aborda las condiciones de precariedad laboral en que se desenvuelven las trabajadoras madres solteras, los cuales afectan sus derechos laborales como trabajadoras de la industria textil y la forma en que esta situación determina para que exista una vulneración de sus derechos en alcanzar un desarrollo humano personal y familiar. Sus modos de vida tienen una condición de vulnerabilidad social, aunado a su condición laboral, ellas han ido adaptando un nuevo estilo de vida, que se identifica como *vivir con menos dinero* y gradualmente sufrir las afectaciones de irse debilitando esa red de ayuda mutua y la confianza entre familiares. Sin embargo, la función social de la política pública del Estado, no observa un comportamiento de asistencia a esta precariedad.

El objetivo general de la investigación fue: explicar las determinaciones económicas y sociales que las madres solteras toman para decidir ingresar a laborar y mantenerse como trabajadoras en un contexto de precariedad laboral y discriminación de género en la textilera Tex Ray México. Para tenerlo más claro nos apoyamos en la siguiente pregunta de investigación: ¿Por qué a las madres solteras no les resultan impedimentos las condiciones de trabajo con precariedad laboral y desigualdad de género para solicitar y permanecer laborando en la Empresa, Textilera Tex Ray México?. También hicimos el siguiente planteamiento científico de investigación ¿es la precariedad laboral una condición que demanda el tratamiento de política pública, es decir, del papel del Estado?

La construcción del problema de investigación se sustentó en la información empírica que obtuvimos con base a una entrevista informal que realizamos únicamente a trabajadoras en condición de madres solteras, esto nos permitió localizar nuestras categorías las cuales fueron desarrolladas en tres niveles: abstracción, intermedias y empíricas. Las cuales nos permitieron iniciar el proceso de construcción del marco teórico. Las cuatro categorías de nivel de abstracción son: Estado, relaciones de producción, derechos sociales y justicia. Asimismo, las categorías intermedias que se

presentan constan de seis estas son: condición bienestar, sistema de trabajo, desarrollo humano, protección social, salario y necesidades sociales. Las categorías empíricas propuestas surgieron del primer acercamiento que se tuvimos con las trabajadoras. Estas son: calidad de vida, seguridad social, trabajadoras, madres solteras, fuerza de trabajo, prestaciones sociales, ingreso social, precariedad laboral, derechos colectivos de los trabajadores, vulneración de derechos y género. Posteriormente, la revisión de documentos con temáticas similares a nuestro estudio ayudo para realizar un trabajo original, que sería abordado desde la mirada de trabajo social y los estudios de género, con una metodología cuantitativa. En la parte metodológica exponemos la metodología y sus correspondientes métodos que se utilizaron para llevar a cabo esta investigación. Asimismo, se incluye el enfoque, sujetos y criterios de inclusión, muestra, técnica, instrumentos, procedimientos, variables, instrumentos de recolección de datos e instrumentos de análisis de datos.

La discusión de unidades de análisis arrojó que las vulnerabilidades en las empresas transnacionales siguen el desmantelamiento de los derechos que le son negados a las mujeres trabajadoras, por ejemplo que no sea cubierta en su totalidad la seguridad social, contar con un sindicato, realización de huelgas, salarios precarios, etcétera.

## ABSTRACT

The research "the violation of labor rights and human development: Ray Mexico Tex textile company" addresses the precarious conditions in which they operate single working mothers, which affect labor rights as workers in the textile industry and the way in this situation it determines that there is a violation of their rights to reach a personal and family human development. Their lifestyles have a condition of social vulnerability, coupled with their working conditions, they have been adapting a new lifestyle, which is identified as living on less money and gradually leave suffering the effects of weakening the network of mutual aid and trust between family members. However, the social role of public policy of the State, observed behavior attending this precariousness.

The overall objective of the research was: to explain the economic and social determinations that single mothers take to decide to enter to work and remain working in a context of job insecurity and gender discrimination in the textile Tex Ray Mexico. To have clearer we rely on the following research question: why single mothers are not they working conditions impediments to job insecurity and gender inequality to apply and stay working in Business, Tex Textile Ray Mexico ?. We also did the following scientific research approach Is job insecurity a condition which requires treatment of public policy, that is, the role of government?

The construction of the research question was based on empirical information we obtained on the basis of an informal interview we did only to workers in conditions of single mothers, this allowed us to locate our categories which were developed at three levels: abstraction, intermediate and empirical . Which allowed us to start the process of building the theoretical framework. The four categories of level of abstraction are: State, relations of production, social rights and justice. Also, the intermediate categories presented consist of six these are: welfare condition, working system, human development, social protection, salaries and social needs. The proposed empirical categories emerged from the first approach it had with the workers. These are: quality of life, social security, workers, single mothers, labor, social welfare,

social income, job security, collective rights of workers, violation of rights and gender. Later, reviewing documents with similar themes to our study help to create an original work, which would be addressed from the perspective of social work and gender studies with a quantitative methodology. In the methodological part presents the methodology and corresponding methods that were used to conduct this research. Also, focus, subjects and inclusion criteria, sample, art, instruments, procedures, variables, data collection instruments and data analysis tools included.

Discussion of units of analysis showed that vulnerabilities in transnational corporations are the dismantling of rights that are denied to women workers, for example, that is not covered in full social security, have a union strike action precarious wages and so on.

## INDICE

AGRADECIMIENTOS .....	iii
RESUMEN.....	iv
ABSTRACT.....	v
INTRODUCCIÓN .....	1
CAPÍTULO I. CONSTRUCCIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....	9
1.1 Delimitación del Tema de Investigación.....	10
PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN .....	10
1.2. JUSTIFICACIÓN .....	10
1.3. OBJETIVOS .....	20
1.3.1. General .....	20
1.3.2. Especifico.....	20
1.5. HIPÓTESIS DE TRABAJO.....	20
CAPITULO II. REVISIÓN DE LA LITERATURA .....	26
Apartado I.- El Estado: garante de las relaciones de producción y de la justicia social.....	27
1.1.- El Estado y la regulación de protección social en el ámbito laboral.....	27
1.2 - El Estado: exposición del acto de autoridad a las relaciones de producción. ....	28
1.4- Calidad de vida: una condición de bienestar en hogares.....	31
1.4.1- El salario remunerador y el desarrollo humano. ....	33
Apartado II.- Las relaciones de producción y los derechos sociales en trabajadoras (res) .....	34
2.1- Los derechos sociales: una protección para las trabajadoras(es) y sociedad en general.....	34
2.2- Empresas con sistemas de trabajo precarizados.....	36
2.2.1- El salario: garante de una condición de bienestar adecuada. ....	38
Apartado III.- Justicia y derechos sociales en el marco de las relaciones de producción. ....	39
3.1- Justicia social: una opción para la sociedad al acceso de sus derechos. ....	39



3.2.- Participación de las mujeres en espacios laborales y las condiciones de desigualdad de género. ....	41
3.3- Mujeres Trabajadoras: desigualdad de género en la seguridad social. ....	43
Apartado IV.- Estado del arte: Trabajo social laboral y estudios de género. ....	45
4.1- Trabajo Social Empresarial: una búsqueda de equilibrio entre el bienestar de la trabajadora (or) y la productividad en la empresa. ....	45
4.2- Familia y Calidad de vida. ....	48
4.3- Las relaciones de producción y los derechos sociales de las obreras. ....	52
4.4- Trabajo, Justicia y derechos sociales. ....	54
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA.....	60
3.1. Enfoque .....	59
3.2. Sujetos y criterios de inclusión.....	60
3.3. Muestra.....	60
3.4. Técnica .....	61
3.5. Instrumentos .....	61
3.6. Procedimientos .....	61
3.7 Planteamiento científico de la investigación .....	62
3.8 Hipótesis y Variables .....	62
3.9 Instrumento de recolección de datos .....	62
CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	63
4.1 Reporte de las unidades de observación.....	60
4.2 Discusión de unidades de análisis .....	69
4.2.1. Trabajo Social ante la Desigualdad de género y desarrollo humano en las relaciones laborales .....	69
4.2.2 Bienestar social y condiciones de vida de la mujer madre soltera .....	77
4.2.2.1 <i>La dimensión del bienestar social</i> .....	77
4.2.3 Elegibilidad al trabajo bajo condicionantes de precariedad .....	90

CONCLUSIONES .....	99
RECOMENDACIONES .....	101
BIBLIOGRAFIA.....	103
ANEXOS.....	118
Gráfica Nro. 1 Condicionantes en la contratación de relación obrero patronal .....	118
Gráfica Nro. 2 Identificación de la línea de mando .....	118
Gráfica 3. Formas de trato del mando del jefe .....	119
Gráfica Nro. 4 Pago en tiempo y forma .....	119
Gráfica Nro. 5 Salario Remunerador.....	120
Gráfica Nro. 6 Convenio de salario .....	120
Gráfica Nro. 7 Instalaciones de trabajo.....	121
Gráfica Nro. 8 Equipos de trabajo .....	121
Gráfica Nro. 9 Prevención de accidentes .....	122
Gráfica Nro. 10 Exigencia en producción .....	122
Gráfica Nro. 11 Motivos de estrés en la jornada .....	123
Gráfica Nro. 12 Disminución del estrés laboral .....	123
Gráfica Nro. 13 Durante la jornada laboral.....	124
Gráfica Nro. 14 Tiempo de las jornadas .....	124
Gráfica Nro. 15 Realización de desempeño en el trabajo .....	125
Gráfica Nro. 16 Formación de representantes de las trabajadoras.....	125
Gráfica Nro. 17 Formas de manifestar inconformidad.....	126
Gráfica Nro. 18 Razones de despido justificado de una trabajadora.....	126
Gráfica Nro. 19 Cumplimiento en la seguridad social de las trabajadoras dentro de la empresa .....	127
Gráfica Nro. 20 Cumplimiento de seguridad social de las trabajadoras fuera de la empresa .....	127

Gráfica Nro.21 Número de jefes en la empresa .....	128
Gráfica Nro. 22 Número de jefas en la empresa .....	128
Gráfica Nro. 23 Contratación para el puesto en ciertos espacios .....	129
Gráfica Nro. 24 Relación laboral dueños- trabajoras.....	129
Gráfica Nro. 25 Motivos de ascenso .....	130
Gráfica Nro. 26 Distinción entre las trabajadoras por estado civil .....	130
Gráfica Nro. 27 Permanencia de madres solteras .....	131
Gráfica Nro. 28 Motivos de contratación a madres solteras .....	131
Gráfica Nro. 29 Trabajadoras en periodo de embarazo .....	132
Gráfica Nro. 30 Término de embarazo.....	132
Gráfica Nro. 31 Divulgación de programas sociales.....	133
Gráfica Nro. 32 Atención a madres solteras .....	133
Gráfica Nro. 33 Cuidado de los Hijos/as.....	134
Gráfica Nro. 34 Nivel educativo de la trabajadora madre soltera .....	134
Gráfica Nro. 35 Formación educativa en hijos/as .....	135
Gráfica Nro. 36 Orientación a trabajos extra- clase de hisjo/as.....	135
Gráfica Nro. 37 Completo de ingreso extra al hogar .....	136
Gráfica Nro. 38 Gastos en el hogar.....	136
Gráfica Nro. 39 Relación social de la madre.....	137
Gráfica Nro. 40 Relación social de los hijos/as ante la ausencia del padre.....	137
Gráfica Nro. 41 Alimentación nutritiva.....	138
Gráfica Nro. 42 Salud alimenticia .....	138
Anexo nro. 1. Cuestionario.....	139

## INTRODUCCIÓN

La investigación "la vulneración de los derechos laborales y desarrollo humano: empresa textilera Tex Ray México", aborda las condiciones de precariedad laboral en que se desenvuelven las trabajadoras madres solteras, los cuales afectan sus derechos laborales como trabajadoras de la industria textil y la forma en que esta situación determina para que exista una vulneración de sus derechos en alcanzar un desarrollo humano personal y familiar. Algunos de los puntos que este trabajo analiza son:

- Derechos labores y condiciones de precariedad laboral de la empresa.
- Desigualdad de género en el ambiente laboral.
- Intervención del Estado.
- Desarrollo humano personal y familiar.
- Bienestar social y derechos sociales.

La textilera Tex Ray México se eligió porque reúne características suficientes para una investigación, debido a que es una empresa transnacional que opera con capital Chino y Taiwanés. Ésta se caracteriza por ser de tipo manufacturero, de uso intensivo de mano de obra y, principalmente, ofrecer oferta de plazas de tipo femenino. El mercado va dirigido a otras empresas del ramo textil en lo que se refiere al diseño, corte y confección de prendas casuales y deportivas. Los clientes frecuentes de la organización son: Puma, Nike, Coppel, Tommy Bahama, California Concept, Anchor, Ralph Lauren, entre otros clientes extranjero. Ésta hizo su arribo a Sinaloa hacia el año 2000 y se encuentra establecida en el municipio de Navolato, Sinaloa. Actualmente, la textilera cambio su nombre en el mes de noviembre de 2014, de ser llamada originalmente "Max Ray" su nombre se modificó a "Tex Ray".

Este estudio tiene un enfoque de género. Los sujetos pertenecen a un universo de 607 personas, de las cuales 574 son mujeres (94%). Del total de mujeres empleadas 460 son madres solteras (80%). La industria textil en esta ciudad está feminizada. En ella trabajan 607 personas, de las cuales 574 son mujeres (94%). Del total de mujeres empleadas, 460 son madres solteras (80%). Cada trabajadora madre soltera tiene de 1

a 3 hijas(os), la edad de las mujeres va desde los 19 hasta los 56 años. Ellas se desempeñan en el área de corte, terminado, costura, diseño, lavado, planchado, deshebrado, especiales, mantenimiento, vigilancia, así como administrativo y alta gerencia.

Sus modos de vida tienen una condición de vulnerabilidad social, aunado a su condición laboral, ellas han ido adaptando un nuevo estilo de vida, que se identifica como *vivir con menos dinero* y gradualmente sufrir las afectaciones de irse debilitando esa red de ayuda mutua y la confianza entre familiares. Sin embargo, la función social de la política pública del Estado, no observa un comportamiento de asistencia a esta precariedad.

El objetivo general de la investigación fue: explicar las determinaciones económicas y sociales que las madres solteras toman para decidir ingresar a laborar y mantenerse como trabajadoras en un contexto de precariedad laboral y discriminación de género en la textilera Tex Ray México. Para tenerlo más claro nos apoyamos en la siguiente pregunta de investigación: ¿Por qué a las madres solteras no les resultan impedimentos las condiciones de trabajo con precariedad laboral y desigualdad de género para solicitar y permanecer laborando en la Empresa, Textilera Tex Ray México?

El estudio de la precariedad refiere la ausencia de trabajo que permite satisfacer todas las necesidades humanas. Entendemos la precariedad laboral como las condiciones concretas en el mercado. Los empleos precarios presentan: inestabilidad laboral que se explica la ausencia de un trabajo por tiempo indefinido, la insuficiencia laboral entendida como la carencia de ingresos suficientes o de tiempo de trabajo. Por último, la inseguridad laboral que describe la ausencia de cobertura de la seguridad social y de la libertad de organización para la defensa de los derechos laborales.

Estas condiciones se presentan principalmente en empresas transnacionales, quienes se convierten en entes invulnerables, a nivel internacional, en virtud de que aún no exista un consenso entre los miembros de la comunidad internacional para regular su comportamiento. Los determinantes primarios para la localización geográfica y su

organización son dos: la búsqueda de mano de obra barata a bajo costo y la flexibilidad organizacional. En México, como en la mayor parte de los países, la industria de la confección se caracteriza por ser intensiva en mano de obra, con bajos requerimientos de capital y por ser altamente heterogénea en su tamaño, calidad, mercado y organización.

Las vulnerabilidades en las empresas transnacionales siguen el desmantelamiento de los derechos que le son negados a las mujeres trabajadoras, por ejemplo que no sea cubierta en su totalidad la seguridad social, contar con un sindicato, derecho a huelgas, etcétera. Sin embargo, cuando éstas se encuentran en situación de madre soltera, la elegibilidad de continuar en sistemas de trabajo bajo condicionantes de precariedad aumenta conforme a la escases de elección que existe en el lugar que reside y ser la encargada de proveer su hogar, con el fin de otorgar una calidad de vida a su familia, ésta necesidad las mantiene laborando en la textilera, el cual ven como un soporte o medio de protección familiar pese a que los salarios lleguen a ser precarios.

Ante esto la actuación del Estado frente a las empresas transnacionales ha sido y es completamente coyuntural y errática, ya que no existe una política nacional económica y social coherente que les precise su papel a las empresas transnacionales por que dicha circunstancia es aprovechada por los mencionados entes supranacionales para su penetración.

Desarrollada la construcción del problema de investigación, identificamos que para el Trabajo Social se presenta como un campo emergente profesional el problema del contexto laboral y social que vive la mayoría de la población laboral. Por ello hicimos el siguiente planteamiento científico de investigación ¿es la precariedad laboral una condición que demanda el tratamiento de política pública, es decir, del papel del Estado? Es decir, para el trabajo social los asuntos como la exclusión de las madres solteras, obreras textiles, a la protección social del Estado, es el núcleo principal de este estudio.

Por ello incorporamos la variable de bienestar social, por ser un eje de la política del gobierno mexicano, y que en la realidad nuestro sujeto de estudio, exponen una baja calidad de *desarrollo humano* en las familias dependientes de las trabajadoras madres solteras. Agudizándose por los efectos de la vulneración de sus derechos básicos y la desigualdad de género en ambiente laboral.

La construcción del problema de investigación se sustentó en la información empírica que obtuvimos con base a una entrevista informal que realizamos únicamente a trabajadoras en condición de madres solteras, esto nos permitió localizar nuestras categorías las cuales fueron desarrolladas en tres niveles: abstracción, intermedias y empíricas. Las cuales nos permitieron iniciar el proceso de construcción del marco teórico. Las cuatro categorías de nivel de abstracción son: Estado, relaciones de producción, derechos sociales y justicia. Asimismo, las categorías intermedias que se presentan constan de seis estas son: condición bienestar, sistema de trabajo, desarrollo humano, protección social, salario y necesidades sociales.

Por último, las categorías empíricas propuestas surgieron del primer acercamiento que se tuvimos con las trabajadoras. Estas son: calidad de vida, seguridad social, trabajadoras, madres solteras, fuerza de trabajo, prestaciones sociales, ingreso social, precariedad laboral, derechos colectivos de los trabajadores, vulneración de derechos y género. Posteriormente, la revisión de documentos con temáticas similares a nuestro estudio ayudo para realizar un trabajo original, que sería abordado desde la mirada de trabajo social y los estudios de género, con una metodología cuantitativa.

Las teorías que utilizamos en la investigación fueron: la teoría económica de Marx que se funda en el estudio del modo de producción de la sociedad capitalista; desde la teoría de género abordamos cómo la desigualdad de género se concretan en mecanismos distintos en los países desarrollados o en los países pobres o en vías de desarrollo. La teoría de trabajo social empresarial, refiere que la labor del trabajador social dentro de la empresa, gira y se desenvuelve entre dos intereses: la productividad de la empresa y el bienestar de los trabajadores. Esta fundamentación fortaleció la revisión de la literatura para realizar el marco teórico referencial.

Enfatizamos en la cuestión de cómo el Estado hace caso omiso de la situación que enfrentan los trabajadores (as) en las empresas, al no brindar en su totalidad la protección social a la que tienen derecho, igualmente mostramos los derechos sociales que tienen las trabajadoras(es), las empresas con sistemas de trabajo precarizados, el salario como garantía de condición de bienestar en un hogar y el estado del arte. Abordamos principalmente acerca de los derechos sociales que la ciudadanía debe recibir. Estos son abordados como las obligaciones del Estado frente a la sociedad, sobre todo con los trabajadores, los pueblos indígenas, la familia y los niños, así como los niveles inferiores de seguridad social, de derechos laborales y de remuneraciones con que cuentan los empleos precarios en relación con los empleos clásicos.

Por último, tratamos los temas de justicia social como una opción para la sociedad, la participación de las mujeres en espacios laborales y las condiciones de igualdad de género, trabajo social en el área empresarial y el estado del arte. Este apartado tuvo sustento con base a que el objeto primario de la justicia es la estructura básica de la sociedad de la sociedad, o sea, el modo en que las grandes instituciones sociales distribuyen los derechos fundamentales y determinan la división de las ventajas provenientes de la cooperación social. También, cómo el número de mujeres que participa en actividades ha ido en aumento; acentuándose el crecimiento en los últimos 50 años al haberse multiplicado el número de mujeres en el empleo. Toda ésta teoría fungió como una parte importante que, además dirigió la investigación.

En la parte metodológica exponemos la metodología y sus correspondientes métodos que se utilizaron para llevar a cabo esta investigación. Asimismo, se incluye el enfoque, sujetos y criterios de inclusión, muestra, técnica, instrumentos, procedimientos, variables, instrumentos de recolección de datos e instrumentos de análisis de datos.

Esta investigación tuvo sustento con base en el enfoque cuantitativo. Se retomó la idea que plantea Hernández (2010) acerca de los estudios cuantitativos, para poder explicar y predecir el fenómeno que investigamos, buscando regularidades y



relaciones causales entre elementos (p. 6). Es decir, no se intentó adentrar en la parte subjetiva de las mujeres, ni realizar descripciones detalladas de sus características físicas, situaciones, conductas y/o manifestaciones; sino que se mantuvo una distancia, para evitar contaminaciones de los datos y no se modificaran con respecto de como existen en la realidad.

El efectuarse con un alcance descriptivo permitió definir, o al menos visualizar las variables que debíamos medir sobre el qué o con quiénes de las trabajadoras, recolectaríamos los datos. Dicho estudio ayudó a analizar cómo es y cómo se manifiesta dicho fenómeno y sus componentes, en este caso, la vulneración de los derechos a un buen trabajo que se expresa en un buen ingreso para la trabajadora y su familia.

Además del estudio descriptivo, tal como lo recomienda Roberto Hernández (2010), trabajamos el estudio explicativo, ya que éste se encuentra más estructurado y proporciona un sentido de entendimiento del fenómeno que investigamos (p. 85). En sí, el estudio explicativo ayudó a visualizar las razones o causas que provocaban el por qué la falta de derechos laborales y humanos afectan la calidad de vida o, por qué un empleo precario obstaculiza para que no cumpla un desarrollo humano personal y familiar en su hogar. En fin, con dicho enfoque se describió y explicó el cómo hay una cadena de relaciones causales entre el incumplimiento de derechos laborales y humanos que evidencian la baja la baja calidad de vida de una madre soltera y de su familia.

Para determinar los sujetos tomamos como criterios de inclusión que las trabajadoras fueran mujeres madres solteras, se elegían sin importar su edad, no se excluían por desempeñar su jornada en algún área, por último se tomaba en cuenta su autorización y consentimiento. Con base a estos criterios definimos que la población sujeto de estudio fueron 460 mujeres madres solteras. En investigación social casi nunca es posible estudiar la totalidad de la realidad social en cuestión, fue necesario seleccionar una parte o muestra de este sub universo. La población específicamente seleccionada constó de un total de sesenta y ocho trabajadoras, madres solteras que

laboran en la Textilera Tex Ray México. Esta cantidad fue representativa y permitió llevar a cabo la graficación, interpretación y posteriormente obtener resultados.

Para esta elaboración utilizamos la técnica de la encuesta y una muestra (Hueso, 2012). Por ello, recurrimos a construir como instrumento un cuestionario, siguiendo las variables e indicadores del cuerpo hipotético, sus preguntas fueron preparadas sistemática y cuidadosamente, sobre los hechos y aspectos que nos interesaba verificar durante la investigación (Hueso, 2012 y Hernández, 2010). Este cuestionario se construyó con el rigor de las preguntas cerradas que contenían opciones de respuesta que habían sido previamente delimitadas. Es decir, a las trabajadoras madres solteras se les presentaron posibilidades de respuestas múltiples (de tres a cuatro) lo que nos permitió hacer la codificación y analizar de forma más fácil (Hernández, 2010).

El último capítulo refiere los resultados y discusión de las unidades de análisis. En éste presentamos el reporte de las unidades de observación es decir, exponemos la interpretación de las gráficas que obtuvimos mediante las respuestas dadas por las mujeres que respondieron el cuestionario. Igualmente, presentamos la discusión de unidades de análisis que consta de tres apartados, los cuales se presentan a continuación: partimos de bienestar social y condiciones de vida de la mujer madre soltera, en éste referimos los siguientes sub apartados: En el primer apartado exponemos acerca de la desigualdad de género y desarrollo humano en las relaciones laborales, donde las unidades de análisis que discutimos fueron: la participación laboral de las mujeres ante el impacto de la crisis económica, la igualdad de derechos en trabajadoras con diferente estado civil, establecimiento de estrategias en búsqueda de protección social con perspectiva de género, relación laboral de las trabajadoras en distintas condiciones de vida, mujeres madres solteras y su percepción de desventaja frente al resto de las trabajadoras y por último, inclusión de igualdad de género en políticas de empresas públicas y privadas.

El segundo apartado la dimensión de bienestar social, las condiciones sociales de las trabajadoras madres solteras, estrategias de protección de las hijas(os) de madres

solteras a través de redes sociales, nuevos modelos de relación en familias de madres solteras que trabajan, alternativas de una madre soltera para obtener ingreso extra al hogar, participación del Estado ante la situación de una madre soltera, nivel de protección del Estado a mujeres madres solteras y derecho de la sociedad a la satisfacción de necesidades personal y familiar.

El tercer apartado elegibilidad al trabajo bajo condicionantes de precariedad referimos los siguientes sub apartados: aceptación de las trabajadoras(es) a empleos con niveles de precarización, situación de vulnerabilidad de trabajo de las obreras, reconocimiento de las mujeres al derecho de su seguridad social y organización de las obreras en demanda al incumplimiento de sus derechos laborales. Posteriormente, presentamos las conclusiones y recomendaciones que consideramos deben ser atendidas por la profesión de trabajo social y los estudios de género con respecto al problema de investigación que llevamos a cabo, asimismo pudimos probar que nuestra hipótesis es verdadera. Finalmente, se presenta la bibliografía que dió sustento teórico a todo el trabajo y los anexos (gráficas y cuestionario).

# CAPÍTULO I. CONSTRUCCIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

## 1.1 Delimitación del Tema de Investigación

La vulneración de los derechos laborales y desarrollo humano de las trabajadoras madres solteras: empresa textilera Tex Ray México, Navolato, Sinaloa.

## PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿Por qué a las madres solteras no les resultan impedimentos las condiciones de trabajo con precariedad laboral y desigualdad de género para solicitar y permanecer laborando en la Empresa, Textilera Tex Ray México?

## 1.2. JUSTIFICACIÓN

La ciudad de Navolato se distingue por ser un municipio cañero, con 135 603 habitantes (INEGI, 2010). De esta población, el 67,210 (49.52%) son mujeres y 68,393 (50.48%) son hombres. Las plazas laborales que existen son escasas para poder desarrollar una calidad de vida favorable. Esta ciudad está enclavada en la región denominada como el "corazón agrícola de México", cuenta con un importante desarrollo de una agricultura tecnificada y tierra cultivable bajo el sistema de riego.

Los principales cultivos son la caña de azúcar, el maíz y las hortalizas. La agricultura es una de las actividades económicas primarias que ofrece oportunidades de empleo a personas de escasos recursos, quienes la mayoría tienen sus hogares en rancherías cercanas a los lugares de cultivo; algunas de ellas cuentan bajos niveles de escolaridad, desde la primaria hasta la secundaria.

Los jornaleros agrícolas que desempeñan esta labor apenas llegan a recibir los dos salarios mínimos. El trabajo es temporal (depende, del periodo de cosecha) y el ingreso de la capacidad que tienen para el trabajo a destajo, donde reciben un pago de \$3.00 a \$4.00 por cada cubeta de verduras recolectadas (pepino, tomate, chile)<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Información propia. Recabada a través de conversación con un trabajador de campo.

Además, de no contar con seguridad social o prestaciones para el jornalero y su familia.

Asimismo, la ciudad cuenta con establecimientos desde microempresas cuyos propietarios son los mismos ciudadanos. Quienes han contribuido en la generación de empleos. Prevalciendo en la ciudad papelerías, tiendas pequeñas de ropa, estéticas, taquerías, cocinas económicas y fruterías. También existe la contribución de empleos de empresas reconocidas nacionalmente. Tales como Coppel, MZ Zaragoza, Casa Ley, Bodega Aurrera, Santa Fe, Navola Tours, Oxxo, Casas de empeño, Farmacias, Zapaterías, Pizzerías, Elektra, Telmex y Bancos; por mencionar a algunas.

Estas empresas ofrecen empleo a hombres y mujeres de un rango de edad entre los 18 y 35 años, además de tener que contar con un nivel de escolaridad desde la preparatoria en adelante, el pago que reciben es de \$100.00 por día aproximadamente, en algunastiendas se labora por más de 8 horas, se trabajan seis días de la semana y por derecho se otorga al empleado(a) un día de descanso<sup>2</sup> y prestaciones sociales, sin embargo en negocios pequeños este derecho no es otorgado a los empleados/as quienes en su mayoría son mujeres jóvenes.

En el municipio existe instalada una empresa de industria manufacturera de giro textil, tipo transnacional de uso intensivo de mano de obra y, principalmente, de oferta de plazas de tipo femenino. Esta empresa tiene su origen en China, la llamada "Fábrica mundial", y hace su arribo a Sinaloa hacia el año 2000, mediante el establecimiento de las fábricas textiles Tex Ray (Culiacán) y Max Ray (Navolato). Primero se establece en Culiacán con la empresa Tex Ray, que forma parte del grupo textilero del mismo nombre. Actualmente, la textilera cambio su nombre en el mes de noviembre de 2014, de ser llamada originalmente "Max Ray" su nombre se modificó a "Tex Ray". La textilera opera con capital chino y taiwanés.

---

<sup>2</sup> En la ciudad de Navolato el salario mínimo es de \$100.00 por día, lo que equivale a \$600.00 a la semana. Mientras que en la ciudad de Culiacán reciben un salario de \$100.00 a \$150.00 por día, el equivalente a un total de \$600.00 a \$900.00 semanales.

El personal del área de calidad y supervisión de Tex Ray, incluso recibió capacitación en Culiacán antes de que se abriera la industria. El mercado va dirigido a otras empresas del ramo textil en lo que se refiere al diseño, corte y confección de prendas casuales y deportivas. Los clientes frecuentes de la organización son: Puma, Nike, Coppel, Tommy Bahama, California Concept, Anchor, Ralph Lauren, entre otros clientes extranjero.

Cabe mencionar que la empresa Tex Ray México S. A. De C. V. Se estableció en Culiacán, Sinaloa, durante el sexenio de Juan S. Millán, cuando se les otorgaron apoyos fiscales y todo tipo de facilidades, para que generarán empleos y Sinaloa no quedará rezagada del proceso de globalización que se vive en forma intensa en países como China (Gámez, 2007, p. 46).

La industria textil en esta ciudad está feminizada. En ella trabajan 607 personas, de las cuales 574 son mujeres (94%). Del total de mujeres empleadas, 460 son madres solteras (80%). Cada trabajadora madre soltera tiene de 1 a 3 hijas(os), la edad de las mujeres va desde los 19 hasta los 56 años. Ellas se desempeñan en el área de corte, terminado, costura, diseño, lavado, planchado, deshebrado, especiales, mantenimiento, vigilancia, así como administrativo y alta gerencia.

La planta de Producción se compone de siete líneas (A, B, C, D, F y G). Cada línea cuenta con veinticuatro costureras, acompañadas por tres trabajadoras encargadas del control de calidad y cada línea funciona con una cadena de montaje o como el engrane de una máquina, ya que cada una va cosiendo una de las partes de la prenda en confección (Reyes, 2008, p. 120).

La empresa Tex Ray no hace distinción al momento de contratar y la remuneración a su fuerza de trabajo oscila entre los \$80.00 hasta \$100.00 diarios, dependiendo del área en que se labore; sin contar con las prestaciones básicas como son el reconocimiento a la antigüedad o buen desempeño laboral, que en otras partes son estímulos económicos que impactan al mejoramiento del sueldo<sup>3</sup>. El descanso a lo

---

<sup>3</sup> Sueldo semanal de \$700.00 a \$948.00.

largo de la jornada continua no es tomado en cuenta en la jornada de ocho horas, o sea ellas entran a las de 8:00 A.M y salen a las 5:00 P.M. laborando nueve horas.<sup>4</sup>

El sistema de trabajo en la empresa vulnera los derechos para otorgar un trabajo digno que debe percibirse en un salario remunerador y áreas de trabajo con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo(LFT, Art. 2). En la textilera las trabajadoras ejercen sus tareas en instalaciones que no favorecen el rendimiento y producción de las trabajadoras.

Debido, a que algunas instalaciones no se encuentran acondicionadas para prevenir altas temperaturas de calor el rendimiento de las trabajadoras se ve afectado y por consiguiente el efecto se refleja en la producción. "El comedor es un lugar donde los ventiladores sólo distribuyen aire caliente, volviéndolo inapropiado para ingerir alimentos. Por eso, gran parte de las trabajadoras prefiere comer fuera de las instalaciones, principalmente porque la temperatura del lugar oscila, de junio a septiembre, entre los 35 y 40 grados centígrados a la sombra" (Reyes, 2008, p. 121). A esto añadimos el salario bajo que ofrece la empresa, a diferencia del trabajo que exige a las trabajadoras.

Ahora bien, si la trabajadora pide su renuncia por cualquiera que fuera la causa y desea regresar de nuevo, se le permite incorporarse en el puesto que se encontraba anteriormente. Sin embargo, obtiene como consecuencia que su salario decaiga a diferencia de cómo era inicialmente<sup>5</sup>. En otras palabras, inicia de nuevo a ganar derechos dentro de la empresa como cualquier otra principiante que recién ingresa, ahí es donde se observa que existe una ausencia de los derechos que como empleada obtuvo durante su primera instancia, y que ahora debe comenzar de nuevo.

De cierta manera, las trabajadoras consideran que es un empleo donde se les facilita entrar a trabajar de forma rápida y fácil, puesto que no se discrimina por su nivel de escolaridad. La textilera recibe mujeres que tienen estudios desde la primaria hasta

---

<sup>4</sup> Información propia obtenida a través de entrevista a trabajador de la empresa.

<sup>5</sup> Su salario decae \$100.00 aproximadamente de cuando inicio.



carreras técnicas o licenciatura. Mujeres de clases menos favorecidas económicamente, de escasa instrucción y en su mayoría jóvenes.

Los lugares de residencia de las trabajadoras son sectores populares, identificadas como clase media y las que viven en la condición de pobreza (Las Vegas, La Popular, Alcanfores, Cañera, Calderón, Villas del Real, Amalia Plata, Rio Viejo, Lo de Reyes, Cofradía de la Loma y otras viven en colonias al sureste de la ciudad de Culiacán).

En cambio, la jerarquía de mandos para asignar las funciones que le corresponden a quienes laboran y el ejercicio de poder por el puesto desempeñado dentro de la empresa se manifiesta principalmente por chinos y Taiwaneses que invierten su capital. Ellos se ubican en trabajos de alta gerencia y supervisión. Mientras que, el personal administrativo de mandos intermedios, personal obrero, costureras y mantenimiento son ocupados por personas Sinaloenses. En su mayoría mujeres.

Una característica que influye para la determinación de los puestos de la empresa son las características atribuidas a las mujeres. Esto se debe a que, consideran la fuerza de trabajo de las mujeres mucho más apta; pero condicionada a ser más barata. La razón de porque se les prefiere, son por su habilidad y paciencia, ya que las mujeres realizan su trabajo con mayor precisión que los hombres y porque son capaces de durar más tiempo en un mismo lugar, haciendo la misma tarea durante la jornada laboral. Otro motivo es el hecho de que su cultura considera a las mujeres como seres inferiores y menos importantes para la sociedad.

Las ocupaciones en que las mujeres se encuentran sobre- representadas se consideran femeninas porque se asimilan a las mismas funciones que hacen en casa, o porque se relacionan con determinadas cualidades de la mujer, que por el hecho de creerse innatas y no adquiridas no se consideran meritorias. Estas asimilaciones pueden llevar la desvalorización de las ocupaciones que resultan tipificadas como femeninas (Bañez, 1997,p. 176).

Todas estas características se constituyen como causas de una desigualdad de género<sup>6</sup> dentro de la empresa. Del mismo modo, la escasez de oportunidades de empleo presente en el municipio y su condición de madres solteras, el contexto social de donde provienen y sus niveles de escolaridad básicos, favorecen a acrecentar los intereses económicos de los inversionistas. Lo anterior, influye a incrementar una desigualdad de género dentro de la empresa y sociedad en general.

Actualmente, no solo las mujeres padecen una desigualdad de género en el área laboral puesto que, los hombres también se encuentran con la dificultad de recibir un trabajo, debido a una discriminación que se rige en base a los estereotipos que marca la sociedad hacia las mujeres. Es decir, que estas ideas también han impactado a los hombres en sus oportunidades de empleo.

Sin embargo, dentro de la empresa existe una situación contradictoria, ya que se hace presente un ejemplo de desigualdad o discriminación en el puesto de trabajo de vigilancia considerado apto solo para los hombres. Esto debido a los estereotipos conocidos por la sociedad y las características físicas que se le atribuyen. Dicho ejemplo va en relación a una diferencia de sueldos entre hombres y mujeres vigilantes, ya que el salario que recibe la vigilante de la entrada, supera con una cantidad de \$50.00 aproximadamente.

De la misma manera, la industria textil cuenta con tres hombres que se desempeñan como choferes, su salario depende del número de viajes que realizan así como el tiempo que tienen laborando. En este caso también se muestra como los estereotipos propician una desigualdad de género debido a la elección específica del personal, es decir, el sexo considerado como propicio para desempeñar este puesto. Considerándose la desigualdad de género como la distancia o asimetría social entre mujeres y hombres. Históricamente, las mujeres han estado relegadas a la esfera privada y los hombres a la pública. Esta situación ha derivado en que las mujeres

---

<sup>6</sup> La desigualdad de género se da cuando los individuos a los que se les atribuye un género determinado no tienen acceso a posibilidades sociales de igual nivel que los individuos de otro género.

tengan un limitado acceso a la riqueza, a los cargos de toma de decisión, a un empleo remunerado en igualdad. a los hombres, y que sean tratadas de forma discriminatoria.

La desigualdad de género se relaciona con factores económicos, sociales, políticos y culturales cuya evidencia y magnitud puede captarse a través de las brechas de género. La inclusión de las mujeres en el mercado laboral es frágil y se caracteriza principalmente por una menor participación respecto a la de los hombres, así como por la incorporación en actividades precarias, patrón que se acentúa en situaciones de pobreza (CONEVAL, 2014).

Al existir una vulneración de derechos que atentan contra un trabajo digno hacia las trabajadoras, se presenta en ellas y familia una vulneración de sus derechos, lo cual conlleva a no alcanzar la capacidad de lograr un desarrollo humano. Este se refleja llevando una vida larga y saludable, tener acceso a los recursos que permitan a las personas vivir dignamente y tener la posibilidad de participar en las decisiones que afectan a su comunidad (PNDU, 2014). Sin embargo, al no contar con estas capacidades muchas de las opciones simplemente no existen y muchas oportunidades son inaccesibles. En este caso alcanzar un desarrollo humano obtenido a través de su trabajo. La medida en que los acontecimientos adversos reducen el desarrollo humano depende de la capacidad de las personas para lidiar con ellos, así como de la asistencia que pueden recibir (PNUD, 2014).

El hecho de existir una escasez de oportunidad y baja elección de empleos en el municipio de Navolato, Sinaloa, se convierte en un motivo de que las trabajadoras pasen desapercibido circunstancias desfavorables en su trabajo. Otro punto es considerar que cualquier otro empleo generará igual o menor ingreso por las mismas horas laboradas, pero con más días de descanso. No obstante, existe una marcada diferencia entre ambas opciones: la textilera les proporciona seguridad social incluida en sus prestaciones sociales, que otro trabajo no cubriría, motivo que las hace permanecer. Esta situación conlleva a dificultades por tener que hacer compatibles horarios de trabajo y atención de los menores. Las estrategias para el desarrollo de la

familia en hogares con madres solteras es por medio del involucramiento de los hijos más grandes en el cuidado de los hijos menores.

El Estado ha creado políticas sociales dirigidas a trabajadoras madres solteras consideradas como grupos vulnerables ante la sociedad. Esta situación recae en la responsabilidad por parte del Estado de impulsar y gestionar procesos de desarrollo que ayuden a transformar la economía, la cultura, la política y los aspectos sociales enfocados al bienestar social (Aguillón, 2011). También el Estado es participe en minimizar su condición de bienestar, debido a que no cubre en su totalidad las necesidades sociales al ser omitidas por el gobierno.

Para ello, busca implementar programas que disminuyan la negación de protección social a familias donde el único ingreso social al hogar suele ser insuficiente. De igual manera la justicia social es escasa ante las necesidades sociales. Es necesario que el Estado y las instituciones trabajen para empoderar y proteger a la sociedad.

Por su parte, el Gobierno Federal a través de la Secretaria de Desarrollo Social (SEDESOL) implementa el Programa de "Estancias Infantiles para apoyar a Madres Trabajadoras", cuyo ingreso per cápita por hogar no rebasa la Línea de Bienestar (LB) y no tienen acceso al servicio de cuidado infantil a través de instituciones públicas de seguridad social u otros medios. El gobierno de la República, a través de la SEDESOL cubre el costo de los servicios de cuidado y atención infantil, entregando el apoyo directamente a la persona responsable.

También, a través de la Secretaria de Desarrollo Social (SEDESOL) lleva a cabo el programa social de "Seguro de Vida para Jefas de Familia", donde pretende contribuir a la ampliación del sistema de seguridad social, mediante un esquema de aseguramiento a madres jefas de familia de a 12 a 68 años de edad, que se encuentren en condición de vulnerabilidad o que presentan carencias sociales como rezago educativo, hogares con ingreso inferior a la Línea de Bienestar o Línea de Bienestar mínimo, carencia de acceso a los servicios de salud, a la seguridad social servicios básicos de vivienda y alimentación.

Así mismo, presenta un nuevo programa de apoyo a madres solteras a través de Desarrollo Agrario Territorial y Urbano, con el fin de que puedan adquirir una vivienda de tipo interés social el cual busca que las jefas de familia paguen entre \$300.00 y \$800.00 mensuales. Dicho programa es implementado en trabajadoras madres solteras en Sinaloa.

Por otra parte, el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF), lleva a cabo el programa de "Estrategia Integral de Asistencia Social Alimenticia" (E.I.A.S.A.). Éste tiene como fin apoyar a personas y/o familias que se encuentran en condición de vulnerabilidad, tal es el caso de las madres solteras. En este programa se otorgan despensas con alimentos básicos a fin de que se dé una herramienta que les permita sobrevivir mientras nivelan su situación.

En la ciudad existen doce guarderías que brindan sus servicios ubicadas en diferentes colonias, apoyadas por el programa SEDESOL. A pesar de existir estas guarderías se observa que son mínimas para poder cubrir en su totalidad el número de trabajadoras madres solteras que laboran en la empresa textilera, donde tampoco se cuenta con espacios que satisfagan la necesidad de cuidado de sus hijos/as durante su jornada, además la falta de atención a esta situación por parte de los gobernantes de la ciudad de Navolato. Esto es un factor de decisión, por el cual para las madres solteras es satisfactorio y favorable permanecer en la textilera, debido a que consideran, un empleo con un horario que permite atender por la tarde - noche su hogar.

Realizar esta investigación tiene pertinencia debido a las limitaciones que existen en cada uno de los programas que se llevan a cabo desde nivel Federal como municipal mismos que resultan ser mínimos para otorgar sus servicios y beneficiar en su totalidad el número madres solteras registradas, sin omitir ninguno de sus derechos sociales. Tiene una validez debido a que se encuentra dentro del campo de la ciencias. Algunas de las profesiones que han contribuido a conocer esta problemática por medio de sus investigaciones construidas desde diferentes miradas y contextos: son Trabajo Social, Economía, Derecho, Psicología, entre otras.

Por último, la Ley Federal del Trabajo en el Título Primero Artículo 2 define trabajo digno como “Aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador [...] sin discriminación de género, se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo”. Asimismo, el trabajo digno también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación.

Por tanto, es factible llevar a cabo esta investigación, ya que es una problemática que involucra a la sociedad que reside en colonias populares del municipio de Navolato, también por ser un grupo que consideramos con mayor vulnerabilidad; si bien los sistemas de precariedad laboral que afectan principalmente a trabajadoras madres solteras, no es un problema actual dado que, existe de varios años atrás. Se retoma en este momento por encontrarse en un tiempo, contexto, y sujetos específicos, así porque las condiciones para tener acceso a la información son posibles.

### 1.3. OBJETIVOS

#### 1.3.1. General

Explicar las determinaciones económicas y sociales que las madres solteras toman para decidir ingresar a laborar y mantenerse como trabajadoras en un contexto de precariedad laboral y discriminación de género en la textilera Tex Ray México.

#### 1.3.2. Especifico

Definir el proceso de elegibilidad que realiza la mujer madre soltera para ingresar y permanecer como trabajadoras en esta empresa bajo ambientes de vulneración de sus derechos y la manera en que sus atributos las colocan en esta situación.

Describir los derechos que son vulnerados por la precariedad laboral y las desigualdades en el ingreso, designación de plazas, prestaciones y tratos que se llegan a manifestar como discriminación de género en la empresa.

Interpretar las limitaciones de las trabajadoras madres solteras para revertir la vulneración de sus derechos.

### 1.5. HIPÓTESIS DE TRABAJO

La condición de precariedad laboral en que se desenvuelven las madres solteras son efectos de la demanda de bienestar social que carecen las familias dependientes de las trabajadoras madres solteras y, a su vez, son causa de la vulneración de sus derechos básicos y la desigualdad de género en ambiente laboral que les excluye al logro de un desarrollo humano.

## CAPITULO II. REVISIÓN DE LA LITERATURA



## 2. MARCO TEORICO

Apartado I.- El Estado: garante de las relaciones de producción y de la justicia social

1.1.- El Estado y la regulación de protección social en el ámbito laboral.

Hacer mención del Estado incluso suponiendo que ya existe, es ¿qué tan eficaz es ese Estado para cumplir sus funciones de mantener el orden social, proporcionar seguridad a los miembros de la comunidad gobernada, y aplicar la ley? Y si hablamos en particular de un Estado democrático, otra pregunta viene implícita, ¿qué tan eficaz es ese Estado para llamar a rendir cuentas a un gobernante que abusa del poder, removerlo y llevarlo ante los tribunales para que les aplique el castigo que merece de acuerdo a las leyes vigentes? Estas preguntas son relevantes ya que los Estados, aunque existan, casi nunca son totalmente eficientes en sus funciones, sino que por lo general son totalmente eficientes en sus funciones sino que por lo general son de manera parcial.

En todo momento las clases con mayor capital son quienes han dominado y ejercido su poder ante las clases más desprotegidas o bien, con menos recursos. La clase obrera debe sobrevivir vendiendo su fuerza de trabajo a empresas nacionales o transnacionales para cubrir sus necesidades primordiales. Esto implica tener que someterse y generar mayor esfuerzo a cambio de un menor pago, beneficiando en su totalidad al incremento del capital.

De esta manera, el Estado viene siendo un instrumento del cual se apoderan las clases dominantes para tener poder sobre la sociedad, ya sea mediante la educación, las leyes, la política y sobretodo en la economía. Todo esto para defender y tener un control social que beneficie y resguarde sus intereses.

Con ello, el Estado influye para que la trabajadora (or) desposeído que solo posee su fuerza de trabajo este obligado a alquilarse por necesidad y a respetar la propiedad privada. Sin tomar en cuenta las condiciones laborales de la empresa o los beneficios que otorgan por el motivo de continuar laborando y no perder el ingreso. Con respecto, se observa como el Estado hace caso omiso de la situación que enfrentan los trabajadores (as) en las empresas, al no brindar en su totalidad la protección social a la que tienen derecho, puesto que asegura los intereses de la clase con mayor poder y capital permitiendo que se convierta en una clase políticamente dominante que adquiere nuevos medios para la represión y explotación de la clase oprimida y deja de lado las necesidades o peligros a los que son expuestos las trabajadoras (res) (Abellán, s. f.). Por ejemplo, un salario digno y remunerador que sea equitativo con la jornada laboral.

#### 1.2 - El Estado: exposición del acto de autoridad a las relaciones de producción.

En términos políticos la noción del Estado se refiere al conjunto de instituciones, es decir organizaciones y reglas donde se concentra la facultad para tomar decisiones validas para toda la comunidad. Al resto de la sociedad se le ha denominado tradicionalmente como "sociedad civil", y se diferencia del Estado. El Estado, en su acepción política, no está formado por todos los miembros de una comunidad, que es el Estado nación, sino por gobernantes, funcionarios públicos, legisladores y jueces. Así, cuando alguien que detenta cierto poder lo utiliza en beneficio propio, atropellando el interés colectivo, incurre en abuso de poder.

En otras palabras, el poder del Estado, es suficiente para mantener el orden y aplicar la ley sobre la comunidad que gobierna, al mismo tiempo puede ser utilizado abusivamente por quienes manejan ese Estado, afectando el interés de los individuos que no forman parte de éste , que es la gran mayoría, y se conoce como "sociedad civil" (Crespo, 2006).

Para comprender el funcionamiento y la forma en que se establece la autoridad de las relaciones de producción ante la sociedad, es importante destacar como el Estado es fundamentalmente la organización externa de la coacción dirigida por la clase más

poderosa, de modo que se considera necesario para la existencia y reproducción de un Estado el poder y la autoridad (Noguera, 2011). Por lo tanto, se entiende por poder la capacidad o la fuerza de hacer alguna cosa, mientras que por autoridad refiere o es entendido, como aquello que al contrario del poder es dado, reconocido, conferido por otro. Ante la sociedad el Estado confiere autoridad a las relaciones de producción. Echegoyen (Sin fecha) refiere que "éstas no son consecuencia de la voluntad de las personas sino de las condiciones de producción correspondientes a cada momento histórico. El conjunto de estas relaciones de producción, constituyen la estructura económica de la sociedad, la base real sobre la que se levanta una superestructura jurídica y política y a la que le corresponden formas de conciencia social determinadas".

En el seno de las relaciones de producción, el papel que ocupa cada individuo está determinado por la división del trabajo, es decir, aquellos que desarrollan una misma actividad -y por tanto están sometidos a unas idénticas condiciones- conforman una clase social. Las clases sociales vienen determinadas por el lugar que ocupan en el proceso de producción de la riqueza. Unos la producen y otros se apropian de una porción de la misma. De esa relación no cabe esperar sino el antagonismo y la hostilidad entre explotados y explotadores (Lozano, J., 2004).

### 1.3- El distanciamiento del Estado cómo representante de la protección social.

Uno de los deberes del Estado es ser un instrumento para la tutela de los derechos individuales. Margarita Luna (2007) cita que "éste debe proteger al individuo o a la persona, pero sin perder de vista que entra en una serie de relaciones que producen acciones e interacciones que dan contenido del concepto de lo social". Además de tener la obligación de elaborar programas y producir una actividad que garantice la salud de las personas pero, por situaciones de hecho, la actividad estatal se encontrará condicionada por la capacidad económica prevaleciente en un momento histórico determinado.

En el caso de México Benavente y Valdés (2014) explican que "las políticas analizadas abordan directamente el rol redistributivo del Estado como garante de la igualdad, asegurando que un porcentaje del presupuesto federal nacional será destinado a políticas, programas y actividades para mujeres, en lo que se ha denominado el gasto etiquetado para las mujeres" (p. 25). Las decisiones políticas son ejercidas por el Estado quien tiene las facultades para realizarlo; pero al estar formado por seres humanos con necesidades, deseos y ambiciones personales, éstos tendrán la tentación de utilizar su cargo para promover sus intereses en lugar de promover y defender los colectivos. La naturaleza humana según ciertos teóricos buscan su propio placer y bienestar y rehúyen el dolor y malestar, afirmación que por sí misma no genera mayor problema. Es normal y permisible, que un ser humano, como todo un ser vivo busque satisfacer sus necesidades.

El problema surge cuando un individuo, al buscar satisfacer sus deseos y necesidades, afecta el mismo interés de otro individuo. Es decir, cuando surge una situación muy frecuente de la vida social, en la cual dos o más personas no pueden satisfacer o cubrir sus necesidades o conseguir sus particularidades propósitos al mismo tiempo, y si alguno de ellos lo logra, el otro se verá, por esta razón, imposibilitado" (Crespo, 2006). En tanto que, Joaquín Abellán (1991) refiere que las clases sociales dominantes con mayor capital, dejan de lado a la sociedad más desprotegida y desposeída, por el motivo de beneficiar los intereses de quienes más tienen mediante la aplicación de apoderamiento de la educación, las leyes, la política y la economía.

Estas acciones provocan un distanciamiento del Estado hacia la protección social de toda la sociedad principalmente a quienes laboran en empresas nacionales e trasnacionales, puesto que permiten tales irregularidades debido a que intentan obtener un ingreso a través de su fuerza de trabajo. Al realizar la sociedad este sometimiento, Abellán (1991) explica "el Estado concluye que solo en él puede el hombre como ciudadano lograr su desarrollo humano completo, satisfacer el verdadero interés del individuo, pues solo en él se logra la reconciliación de los intereses particulares y los universales".

De igual modo, explica "cuando el Estado se convierta finalmente en representante efectivo de toda la sociedad, será por sí mismo superfluo. Cuando ya no exista ninguna clase social a la que haya que mantener en la opresión; cuando desaparezcan, junto con la dominación de clase, junto con la lucha por la existencia individual, engendrada por la actual anarquía de la producción, los choques y los excesos resultantes de esta lucha, no habrá ya nada que reprimir ni hará falta, por tanto, esa fuerza especial de represión, el Estado.

El primer acto en que el Estado se manifiesta efectivamente como representante de toda la sociedad: la toma de posesión de los medios de producción en nombre de la sociedad, es a la par su último acto independiente como Estado. La intervención de la autoridad del Estado en las relaciones sociales se hará superflua en un campo tras otro de la vida social y se adormecerá por sí misma.

Por ello, consideramos que el sistema continua siempre de manera similar, ya que la sociedad suele ser dependiente del control ejercido por el poder de las clases, es así como el Estado interviene y modifica según sus intereses y no por el cumplimiento de lograr un impacto que beneficie a determinadas poblaciones objetivas.

1.4- Calidad de vida: una condición de bienestar en hogares.

El concepto de calidad de vida ha sido definido como la calidad de las condiciones de vida de una persona, como la satisfacción experimentada por la persona con dichas condiciones vitales, como la combinación de componentes objetivos y subjetivo y, por último, como la combinación de las condiciones de vida y la satisfacción personal ponderadas por escala de valores, aspiraciones y expectativas personales, no obstante, se estarían omitiendo aspectos que intervienen directamente con la forma de interpretar o no las situaciones como positivas o no, es decir, aspectos que influyen la escala de valores y las expectativas de la persona: la cultura.

La calidad de vida depende de cada grupo social, de lo que éste defina como su situación ideal de bienestar por su acceso a un conjunto de bienes y servicios, así

como al ejercicio de sus derechos y al respeto de sus valores morales, principios éticos, costumbres, tradiciones, usos y costumbres; es así como cada grupo social identifica las tendencias en materia de bienestar, por ello es preciso diferenciar los diversos modos de vida, aspiraciones e ideales, éticas e idiosincrasias de los conjuntos sociales. En el caso de las sociedades que hayan resuelto sus necesidades básicas, en términos bienes y servicios, sus objetivos de bienestar se orientan más hacia la realización personal familiar y profesional del grupo social.

Para contar con una buena calidad de vida se toman en cuenta varios elementos y factores, entre ellos, la familia, la cual constituye la célula fundamental de toda sociedad; desde el punto de vista económico, constituye una unidad de producción y reproducción de bienes y valores materiales. La calidad de vida puede entenderse como el conjunto de condiciones formales u materiales necesarias para la configuración de una vida auténtica humana o humanizada, esto es, con plenitud, satisfacción, bienestar, dignidad, etcétera. O bien, como "La percepción del individuo de su situación en la vida, dentro del contexto cultural y de valores en que vive, y en relación con sus objetivos, expectativas, valores e intereses" (Aguillón, 2011).

Todos los miembros de una familia deben tener acceso a un nivel de vida adecuado, que cubra el derecho a la alimentación, vestido y vivienda (PIDESC, 2015). Hernández, et. al. (2014) refiere de este último derecho: "la vivienda digna es algo más que cuatro paredes; es el espacio que nos debe otorgar seguridad; la posibilidad de aislarnos si lo deseamos, y el lugar para desarrollarnos en familia o individualmente; en paz y armonía entre los miembros de la familia, y en relación con nuestra comunidad" (p. 126). De igual manera, debemos comprender el derecho humano a una vivienda digna desde una perspectiva de derechos, y no solo como un objeto.

Posteriormente, se considera que existe una condición de bienestar, refiere que "se considera que existe una condición de bienestar, cuando en un hogar permanece una mejora en la calidad de vida, donde sus ingresos no se encuentren por debajo de la

línea de bienestar y con carencia por la calidad y espacios de la vivienda" (El programa social de vivienda digna, 2013). Ismael Aguillón (2011) nos dice que "el hogar debe proteger al trabajador y sus familiares contra enfermedades. Además, debe cumplir los siguientes requisitos: disfrutar de abasto de agua potable en cantidad suficiente, poseer instalaciones adecuadas para el baño y el lavado, disfrutar de instalaciones adecuadas de cocina, despensa y armarios para enseres domésticos y efectos personales, etcétera; debe fomentar la salud física y mental de sus moradores, proporcionarles seguridad psíquica, vínculos físicos con su comunidad y su cultura, y un medio para expresar su identidad".

Una estrategia para avanzar en la búsqueda de calidad de vida dice Ruiz (1991) consiste en conocer los satisfactores que las personas están utilizando en procura de su desarrollo y de igual manera, cuáles satisfactores son utilizados por los gobiernos y organizaciones en sus planes y programas" (p. 33) esta propuesta implementada forma correcta abriría paso al fortalecimiento y avance de los grupos vulnerables.

#### 1.4.1- El salario remunerador y el desarrollo humano.

Uno de los principales elementos que permite a una familia obtener un desarrollo humano en plenitud, se logra mediante el salario; éste comprende la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, asimismo debe ser suficiente para solventar las necesidades de su familia (salud, educación, vivienda, alimentación, etcétera), cubrir y disminuir las problemáticas que surjan (LFT y LSS). Así mismo la situación se agudiza en hogares donde el ingreso lo provee una mujer madre soltera cuyo trabajo y salario es precario.

Ante esta situación, observamos que el salario y desarrollo humano van entrelazados, es decir, para que la sociedad alcance la ampliación de capacidades que permitirán estimular la productividad, elevar el crecimiento económico, ampliar las prioridades del desarrollo y contribuir a controlar razonablemente el cambio demográfico, mismo que le permita lograr una condición de bienestar y calidad de vida, es necesario un salario remunerador el cual se apreciara en el progreso de la sociedad.

Para ilustrar esto, referiremos el derecho a una alimentación adecuada de una familia, ya que si el salario de una trabajadora (or) es precario no podrá incorporar alimentos saludables a su despensa, así mismo no podrá acceder a los productos y servicios de una que contiene una canasta básica. Hernández et al. mencionan que "sin una alimentación adecuada y de calidad la salud se deteriora; sin salud no podemos estudiar o trabajar; si no trabajamos, no realizamos nuestras potencialidades y no obtenemos un ingreso para vivir de manera digna, y así, podemos seguir hablando del impacto que las violaciones al derecho a la alimentación pueden tener" (p. 93).

Por otra parte, el desarrollo exige la eliminación de las principales fuentes de privación de libertad: la pobreza y la tiranía, la escasez de oportunidades económicas y las privaciones sociales sistemáticas, el abandono en que pueden encontrarse los servicios públicos y la intolerancia o el exceso de intervención de los Estados represivos. A veces la falta de libertades fundamentales está relacionada directamente con la pobreza económica, que priva a los individuos de la libertad necesaria para satisfacer el hambre, para conseguir un nivel de nutrición suficiente, para poner remedio a enfermedades tratables, para vestir dignamente o tener una vivienda aceptable o para disponer de agua limpia o de servicios de saneamiento.

En otros casos, la privación de libertad está estrechamente relacionada con la falta de servicios y atención social públicos, como la ausencia de programas epidemiológicos o de sistemas organizados de asistencia sanitaria o de educación o de instituciones eficaces para el mantenimiento de la paz y el orden locales (Amartya, 2000).

Apartado II.- Las relaciones de producción y los derechos sociales en trabajadoras (res)

2.1- Los derechos sociales: una protección para las trabajadoras(es) y sociedad en general.

El concepto derechos sociales, es tan cotidiano y de profundo arraigo en diversos sectores de nuestra sociedad, ha sido utilizado como emblema por personas y grupos,



así como por asociaciones tanto civiles como políticas. Para llegar a definir el concepto derechos sociales resulta necesario abordar el contenido y alcance de términos como derechos humanos; garantías individuales, garantías sociales; intereses difusos, normas programáticas y derechos políticos; así como el de diversos aspectos que coadyuven a precisarlo.

Luna (2007) continua y refiere acerca de éste "la determinación del concepto derechos sociales "permite vislumbrar que el contenido social de nuestra Norma Fundamental no se limita a las llamadas garantías sociales, sino que su acepción es más amplia, lo que nos llevaría a visualizar el verdadero alcance y significado de los derechos sociales en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos". Asimismo, los derechos sociales deben asegurar a la población el total acceso al desarrollo social (Ley General de Desarrollo Social, 2004, art. 1).

Ante las necesidades que se presentan en la sociedad resulta necesario que cada individuo acceda libremente a los derechos sociales que le permitan obtener una mejora en la calidad de vida y una disminución de la carencia de rezago social en la que se encuentra expuesta.

Entre los derechos sociales que la ciudadanía debe recibir, Arámbula (2007) expone que deben ser derecho a un empleo y a un salario bien remunerado, a la protección social en casos de necesidad (jubilación, seguridad social, desempleo), a una vivienda, a la educación, a la salud, a un medio ambiente saludable, al acceso a la cultura y a todos los ámbitos de la vida. Dichos derechos sociales marcan las obligaciones del Estado frente a la sociedad, sobre todo con los trabajadores, los pueblos indígenas, la familia y los niños.

Concretamente, los derechos sociales son derechos económicos, sociales, y culturales. Por lo tanto, Monereo (2006) menciona que la expresión generalmente utilizada de derechos sociales incluye tres categorías de derechos susceptibles de tener un tratamiento jurídico particular. Cada DESCA<sup>7</sup> cuenta con un contenido y un

---

<sup>7</sup>Siglas de: Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales.

marco normativo propio que genera obligaciones únicas e indicadores distintivos. Cada uno se vincula y depende de otro derecho de un modo particular (Hernández et al., 2004). Margarita Luna (2007) expresa "entre los derechos sociales en el sentido amplio indicado, encontramos los derechos de los pueblos indígenas establecidos en el artículo 2do. Constitucional; el derecho a la educación, en el 3ro.; el derecho a la salud, al medio ambiente adecuado, a la vivienda digna y decorosa contenidos en el artículo 4to".

## 2.2- Empresas con sistemas de trabajo precarizados.

En el estado actual de nuestra sociedad la institución del trabajo aparece como algo ya dado e inmodificable. En la vida cotidiana convertirse en un trabajador (obrero, profesional, etc.) es cumplir con un escalón más de lo prescripto para llevar adelante una "vida normal" y en la mayoría de los casos no entra en juego para la decisión si el trabajo es placentero o no (Di Carlo, 1994). El trabajo en la sociedad es un derecho y un deber ser, asimismo no podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana (Ley Federal del Trabajo, 2012).

Sin embargo, los sistemas de trabajo que se manejan y prevalecen actualmente en las empresas traen consigo mayor precarización laboral, asimismo que los sistemas de trabajo industrial con sus particulares cambios y adecuaciones a nivel productivo, dan lugar a respuestas ambiguas por parte de los trabajadores, de los cuales puede manifestar por diferentes vías su eventual adhesión o rechazo hacia los procesos de trabajo (De la Garza, 2006). Hay precarización cuando un determinado tipo de trabajo se deteriora sea en relación a los rendimientos o a los derechos a que da acceso, sea en relación a la estabilidad, o a las características del vinculo laboral (Leite, 2009, p. 13).

Los empleos precarios "presentan niveles inferiores de seguridad social, de derechos laborales y de remuneraciones en relación con los empleos clásicos. La precariedad

en tanto está asociada con la inseguridad en el empleo y la incertidumbre acerca de los ingresos presentes y futuros, puede conducir a parte de los trabajadores a situaciones de exclusión, en tanto sería un impedimento para su plena integración económica y social" (Suárez, 2004, p. 5). Este tipo de empleos coloca en desventaja la estabilidad económica de las empleadas(os), más desfavorecidos, por ejemplo quienes cuentan con niveles de escolaridad básicas, ocasiona que ignoren los derechos laborales con mayor facilidad.

Por otra parte, Ariane Grau (2010) refiere que éstos "tienen como prioridad absoluta obtener mayores ganancias para la empresa, antes de proteger el bienestar físico o mental de sus trabajadores (as). Utilizando como estrategia global empresarial "la flexibilidad laboral", el cual busca disminuir los costos de producción por la vía de eliminación de derechos laborales y protecciones de las trabajadoras y trabajadores, ya que estos se perciben como obstáculos para la competitividad. Este concepto acuñado desde el sector empresarial busca reforzar el poder y dotar de mayor libertad a las empresas para disponer de la fuerza de trabajo" (p. 13).

Asimismo, la inseguridad laboral es otra dimensión que se presenta dentro de la precariedad laboral, donde señala la ausencia de la cobertura de la seguridad social y ausencia de los beneficios sociales de la población trabajadora. A la desprotección ante diferentes situaciones y riesgos de la vida laboral, se le une otro factor característico de la inseguridad laboral como es la imposibilidad de organizarse para defender los derechos de las personas trabajadoras, es decir, el derecho a la libre sindicalización y la negociación colectiva (p. 34).

Di Carlo (1994) menciona "es indudable que tareas estereotipadas, repetitivas, diseñadas por otros e inmodificables, crean una situación peligrosa para el funcionamiento psíquico de un trabajador ya que impide a éste desarrollar capacidades creadoras, fantasmáticas de regulación de la actividad. Es estos casos que aparece el sufrimiento psíquico, caracterizado como "el equilibrio (inestable), que no llega a ser enfermedad mental", y por el cual el trabajador crea mecanismos de defensa" (p. 106). Las empresas deben tomar una actitud consciente de si el ambiente

laboral no es propicio ni adecuado para la asistencia de trabajadoras (res), la producción decaerá considerablemente. Así mismo, el no contar con estrategias que estimulen al personal puede llegar a ocasionar desequilibrios en su salud (emocional, físico, etc.) lo cual se vería reflejado en un desinterés por terminar en tiempo forma sus actividades. José Peiro (2004) expone "el bienestar, la satisfacción y la calidad de vida laboral de los profesionales y empleados es un derecho de los trabajadores que hay que garantizar y preservar" (p. 186).

Por su parte, Grau y Lexartza (2010) dicen que "la informalidad y la precariedad laboral ha sido una de las características distintivas en la generación de empleos en las últimas décadas en la región centroamericana, afectando particularmente a las mujeres trabajadoras, debido a que la inserción femenina en el empleo precario, inestable y a tiempo parcial ha sido la principal estrategia de las mujeres para conciliar el trabajo doméstico y extra-doméstico. Así pues, el tener que enfrentar dificultades para encontrar un trabajo digno que les permita cubrir sus necesidades básicas y las de sus familias".

#### 2.2.1- El salario: garante de una condición de bienestar adecuada.

Para la obtención de un desarrollo humano en la sociedad, el salario también influye a lograr y alcanzar una condición de bienestar en los hogares puesto que, el salario brinda un soporte y hace frente a las necesidades o problemáticas de los integrantes (Secretaría del trabajo y previsión social, 2015). Para ello, deberá ser suficiente y satisfacer las necesidades normales de una jefa (e) de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos (Ley Federal del Trabajo, 2012).

Di Carlo (1994) refiere al bienestar social como "un derecho de todos los individuos de la sociedad, es sostenida como una condición necesaria para la realización de la persona, es decir, como un medio y no como una meta profesional"( p. 32). Esto se vuelve para la persona, un camino que puede proveerlo de creatividad para el ejercicio de su libertad y comunicación con otros.

De igual manera, el "cumplimiento mínimo de las exigencias de una familia en cuanto al consumo de las personas que la componen se logra mediante el alcance de la satisfacción de necesidades en un hogar. Tal es el caso de: alimentos, vivienda, vestido, servicios públicos, higiénicos, sanitarios" (Chávez, s. f., p. 29). Claro está que las necesidades son cubiertas mediante un trabajo debidamente retribuido.

Entre las necesidades que deben cubrirse destacan la salud, alimentación y educación, mismos que permiten a las personas poder realizarse de manera independiente, por ejemplo, no depender completamente de terceros ya que tendrá la capacidad, potencialidad y medios necesarios para obtener por si solo lo que necesite en el contexto que se encuentre.

Para el entendimiento popular, el concepto de Bienestar Social es un valor social que expresa lo ideal, lo deseable, en las relaciones con los demás; es decir, la sociedad considera que son los agentes sociales, las instituciones u organizaciones formales y los programas, prestaciones y servicios quienes desarrollan el acceso a la protección social. Debido a que su función es mantener o mejorar las condiciones económicas, la salud o la competencia interpersonal de algunas partes o de todas las de una población (Alemán, 2004, p. 4). En otras palabras, que todos los miembros de una sociedad satisfagan todas las necesidades reconocidas como básicas.

Apartado III.- Justicia y derechos sociales en el marco de las relaciones de producción.

3.1- Justicia social: una opción para la sociedad al acceso de sus derechos.

Ante la dificultad que atraviesan las familias para alcanzar una calidad de vida que satisfaga sus necesidades es indispensable que el Estado ejerza una justicia social que se refleje en el beneficio igualitario de la sociedad es decir, el no proveer solamente a determinada clase social; cuando el ejercicio de estos derechos se lleve a cabo, habrá una erradicación de la pobreza, empleos dignos y trabajos decentes. Asimismo, el hecho de que exista en los sistemas de trabajo una concientización sobre el respeto e

igualdad de género evitaría abusos de poder y discriminación, dirigida principalmente hacia las mujeres.

El objeto primario de la justicia es la estructura básica de la sociedad de la sociedad, o sea, el modo en que las grandes instituciones sociales distribuyen los derechos fundamentales y determinan la división de las ventajas provenientes de la cooperación social. Por grandes instituciones Rawls (1971) entiende la constitución política y las principales instituciones económicas y sociales (protección jurídica, competencia mercantil, propiedad privada, familia monógama). Las grandes instituciones definen los derechos y deberes del hombre e influyen sobre sus perspectivas de vida. Una teoría de justicia social como la de Rawls se ocupa, pues, de la adecuada distribución de derechos y deberes por parte de las instituciones que conforman la estructura básica de la sociedad (p.5). Lo que puede ser justo o injusto es el modo en que las instituciones actúan respecto a estos hechos (p.19). El sistema social no es un orden inmodificable colocado más allá del control de los hombres, sino un patrón de la acción humana"

Retomando a Cristina Ambrosini (2005) podemos decir que Rawls plantea que el principal problema de la justicia es la elección del sistema social, mismo que debe estructurarse de tal manera que la distribución resultante sea justa. Para ello, es necesario establecer una política adecuada e instituciones legales que establezca un proceso económico y social. Sin esta estructura, el proceso distributivo no será justo por falta de imparcialidad. En este marco, la igualdad de oportunidades no será sólo una igualdad formal. Esto significa que el orden social deberá ofrecer iguales oportunidades de enseñanza y cultura a personas similarmente capacitadas, también reforzará y subrayará la igualdad de oportunidades en las actividades económicas y en la libre elección de ocupación.

Por su parte, el gobierno debería garantizar un mínimo social, bien por asignaciones familiares y subsidios o por medios tales como un impuesto negativo sobre la renta. Según Rawls, la teoría de la justicia como equidad no favorece, por sí misma, una economía de mercado o un régimen socialista. La decisión de qué sistema de

distribución es el mejor depende de circunstancias, instituciones y tradiciones históricas (p.18).

### 3.2.- Participación de las mujeres en espacios laborales y las condiciones de desigualdad de género.

Actualmente, la sociedad ha vivido cambios en los estilos de vida establecidos con anterioridad donde el hombre era quien proveía de un ingreso y el único sostén de la familia, mientras que las mujeres eran quienes permanecían en el hogar. Sin embargo, los estereotipos de vida para ambos géneros se han ido modificando y adaptando conforme las necesidades que se van presentando en las familias, es decir los roles que han sido adoptados por los integrantes y los tipos de familia. Es por ello, que todas las labores antes realizadas por los hombres ya no son exclusividad de ellos; de igual manera sucede con las mujeres, debido a que, las actividades antes realizadas solo por ellas, se han hecho parte de la cotidianidad de ambos. El trabajo público (área laboral) y privado (labores domésticas) se llevan a cabo, tanto por hombres y mujeres.

La nueva visión acerca del rol de las mujeres y hombres en la vida privada y en la sociedad, ha generado durante las últimas décadas cambios visibles en la situación de las mujeres, esto argumentan Fawas y Vallejo (2011). En "estos tiempos las mujeres ya comienzan a adquirir derechos civiles, sociales y políticos. Como resultado de estos derechos la mujer ha podido incorporarse a la educación, la vida política y al trabajo" (p. 51). En contra parte al beneficio que adquieren las mujeres los cambios en los tipos de familia son atribuidos a la incorporación de la mujer al ámbito público.

La situación económica, las relaciones familiares, los empleos con salarios mal remunerados, entre otros. Sitúa a las familias en una desventaja que permita lograr una condición de bienestar, que satisfaga las necesidades y demandas de los integrantes. Mismo que, no es cubierto en su totalidad. Lo anterior, son solo algunos de los factores que conllevan a ambos géneros a compartir las labores: trabajo- hogar. En ocasiones la participación asimétrica en el trabajo doméstico es uno de los

principales impedimentos para que el hombre y la mujer participen en igualdad de condiciones en el empleo. (Guerra, 2005, 63)

Es necesario aclarar que la desigual participación de las mujeres en los mercados de trabajo menciona Luis Miller (2003) "constituye sólo una esfera más dentro de un conjunto de desigualdades y pautas de discriminación mucho más amplio. Asimismo, la distribución de trabajo no se brinda de forma neutral entre los géneros, y a ello contribuyen las divisiones del trabajo en el seno de las familias, así como las relaciones de género en el contexto intrafamiliar".

En México al igual que en la mayor parte de los países refiere Guerra (2005), "el número de mujeres que participa en actividades ha ido en aumento; acentuándose el crecimiento en los últimos 50 años al haberse multiplicado el número de mujeres en el empleo" (p. 61). Tal parece que la condición de no tener pareja hace que la mujer se decida en mayor proporción insertarse en el mercado de trabajo, sobre todo cuando se tiene una responsabilidad como jefa de familia; porque en el caso de las mujeres solteras, si bien su participación es mayor que las casadas, resulta menor que la de las divorciadas o viudas. La mayor parte de las mujeres del país se desempeñan como trabajadoras asalariadas; después se ubican las mujeres que trabajan por cuenta propia, las mujeres que trabajan sin pago y, al último, en proporción muy pequeña, quienes se desempeñan como empleadoras (p. 65)

Los salarios que perciben las mujeres junto con el tipo de actividades que realizan, son los mejores referentes para demostrar que las disposiciones de los artículos 4to. Constitucional y del 3er. De la Ley Federal del Trabajo, no se aplican plenamente en el país. Esos artículos consignan que el hombre y la mujer son iguales ante la ley y que no deben establecerse distinciones en los centros de trabajo por motivos de sexo; sin embargo, las mujeres que trabajan en general perciben menos ingresos que los varones y no se les abren por igual las oportunidades para laborar en todos los tipos de empleo (p. 70).

El ejercicio más pleno de los derechos de la mujer ha contribuido para que miles y millones de mujeres participen activamente en el mercado laboral y adquieren la



condición de trabajadoras. Sin embargo, el incremento cuantitativo de la mujer en el trabajo no ha significado que desaparezcan las prácticas laborales que atentan contra los derechos de la mujer, y que generan un trato desigual y discriminatorio respecto a los trabajadores varones. (Guerra, 2005, 59)

### 3.3- Mujeres Trabajadoras: desigualdad de género en la seguridad social.

La seguridad social, al igual que el derecho laboral, es producto del siglo XX, si bien sus antecedentes nos remiten a mediados del siglo XIX, la mayor parte de las leyes de seguridad social se aprueban a partir de la primer década del siglo recién concluido, sobresaliendo la tercer y cuarta década al aprobarse durante esos años modelos más integrales de seguridad social que incorporaron sistemas de pensiones por invalidez, vejez, muerte, incapacidad por riesgo de trabajo, cesantía, además de la atención médica, hospitalaria y diversas prestaciones sociales, trascendiendo la visión original de dar protección únicamente al trabajador en caso de accidentes laborales.

Cuando surgen las leyes de seguridad social la participación de la mujer en actividades laborales era menor, por ello en la mayor parte de las normas de seguridad social se hace presente la división tradicional del trabajo, que limita a la mujer a su papel de responsable de las tareas del hogar, sin contemplarla como proveedora de recursos para el sostenimiento de la familia. A la fecha, a pesar de que los roles y responsabilidades de las mujeres han cambiado, teniendo una participación más activa en el mundo del trabajo, la visión tradicional sobre la mujer y sus funciones continua en buena parte de las legislaciones de seguridad social (Guerra, 2005, 85).

Los derechos de las mujeres en el trabajo y la seguridad social fueron contemplados de manera general en la constitución de 1917. Al incluirse al sexo femenino como parte de la relación de trabajo y de las prestaciones sociales de seguridad. Sin embargo, a pesar de esas disposiciones que fueron incorporadas en la legislación laboral mexicana desde hace más de 40 años, y que se incluyeron desde la aprobación de la Ley del Seguro Social en diciembre 1942, a la fecha en centros de trabajo continua la discriminación laboral por motivos de maternidad, siendo común que se

condicione a las mujeres su ingreso, obligándolas a que exhiban un examen químico de no embarazo.

Esta práctica ha sido tolerada por los gobiernos estatales y federal, siendo frecuente que en centros comerciales, fabricas, bancos, maquiladoras, en oficinas de servicios e incluso en las mismas dependencias públicas se exija a la mujer como condición de ingreso a la prueba que acredite que no está en estado de gestación, llegándose al extremo de despedir a la mujer que se queda embarazada, que contrae matrimonio o que supera el número de hijos fijado arbitrariamente como límite para la mujer, según políticas de la empresa

En el periodo que se aprobó la Ley del Seguro Social en México el número de trabajadoras era considerablemente menor al de la actualidad. Quizás por estas razones, la Ley del Seguro Social de 1942 no contemplo prestaciones para los viudos, ni derechos por enfermedad de los esposos o parejas de la mujer trabajadora, ni la prestación de guarderías, porque solo excepcionalmente se ubicaba al sexo femenino en el carácter de proveedoras d recursos económicos en el hogar.

La Ley a la fecha utiliza reiteradamente las expresiones en masculino, como "asegurado", "pensionado", "trabajador", "patrón", etc., y no solo lo hace porque las expresiones sean genéricas, sino que todavía la Ley del Seguro Social mantiene la concepción tradicional de la mujer como dependiente económico, beneficiaria de la seguridad social como pareja del varón, pero no se contempla plenamente a la mujer como generadora de las prestaciones de la seguridad social a partir de sus propias aportaciones.

Actualmente la Ley del Seguro Social tiene incorporados los derechos de los esposos, viudos y concubinarios, aunque de manera restringida, otorgando n trato bastante diferenciado a la pareja de la mujer asegurada, en comparación con la esposa o concubina del varón afiliado. Aparentemente la discriminación es para el hombre y no para la mujer, porque cuando ella es la viuda o la pareja sus derechos si son contemplados, sin embargo, no reconocer que la mujer pueda generar y hacer extensivos a su pareja los beneficios de seguridad social, para asegurar a su esposo o

para que se le conceda una pensión en caso de muerte, es un trato diferenciado, que no significa protección de la mujer, sino limitación de sus derechos y beneficios que genera la mujer asegurada quedan sin asignarse porque no se redistribuyen y en el caso de la muerte de la mujer, si no hay dependencia económica de la pareja, no se asignan montos mayores de pensiones a los hijos.

Este trato diferencia hace que los derechos generados por la asegurada no se distribuyan justamente entre sus familiares en caso de muerte, quedando un 40% de la pensión que le corresponde a la mujer por riesgo de trabajo sin distribuir cuando no existe la dependencia económica del viudo o del concubinato. Finalmente, el día 2 de abril de 2014 la Ley del Seguro Social realizó una última reforma al artículo número 94, respecto a los días de descanso de las mujeres en caso de maternidad (Artículo 94).

Por lo cual, debe ser obligación del Estado que al momento de actualizar reformas a cada artículo de la Ley del Seguro Social, éstas tienen que incorporarse con perspectiva de género.

Apartado IV.- Estado del arte: Trabajo social laboral y estudios de género.

4.1- Trabajo Social Empresarial: una búsqueda de equilibrio entre el bienestar de la trabajadora (or) y la productividad en la empresa.

El trabajo social en las empresas se han centrado en el bienestar del/la trabajador/a y de su familia, atendiendo debido a sus problemas y necesidades, conforme a las actividades propuestas por la empresa, o bien atendiendo demandas de los/as mismos/as trabajadores/as (Ander- Egg, 1995,p. 389).

El profesional centra su atención en problemas y necesidades de la empresa, de la organización de empleados y trabajadores desde una perspectiva integral, englobando aspectos económicos, psicológicos, sociales, relaciones productivas y relaciones humanas, teniendo hacia el aumento de la productividad en un ambiente propicio y satisfactorio, por lo que su objetivo es conocer los factores y demandas sociales del

grupo trabajador, que están condicionando producción, con el fin de atender de manera amplia las necesidades básicas de los mismo. Esto implica promover el mejoramiento de las condiciones de trabajo en que se desarrollan las diferentes grupos que integran el personal de la empresa, lo que contribuye al mejoramiento de las relaciones laborales (Galeana, 1996, p. 151).

El desempeño del trabajador social en las empresas ofrece: mejorar las relaciones humanas del personal, al proporcionar educación social a los trabajadores sociales y a las demás personas que participan en el proceso de producción dentro de la empresa; diagnosticar las necesidades o problemas que se generen en el centro de trabajo; ofrecer alternativas para una mejor organización; delinear el perfil del trabajador social y de su familia; llevar a cabo actividades de recreación individuales, grupales o familiares. Si además se capacita específicamente al trabajador/ra social, podría participar en aspectos ergonómicos, legales, de capacitación, de administración de personal, etc.

Si los empresarios pretenden elevar su competitividad y producción, no deben pasar por alto la gran ayuda que representaría para este objetivo la participación de un trabajador/ra social, quien mediante un actitud imparcial, y bajo un enfoque humanista, procura describir participar en la solución de problemas que afectan las relaciones entre trabajadores/as y empresarios, el proceso productivo y, en general, el desarrollo de la empresa. El hecho de que un trabajador social participe de los problemas que afectan a una empresa, pone al descubierto una serie de aspectos que involucran la cultura y educación, ya que dentro de ella las personas interactúan y mezclan una serie de creencias religiosas, problemas de familia, valores y normas que de alguna manera repercuten en la productividad de la empresa en su conjunto.

Esta participación del trabajador/ra social, necesariamente ha de generar cambios de actitud y desempeño en la población trabajadora y en los propios empresarios, cambios que deben estar acordes a las exigencias de la economía del país. Durante su intervención en la empresa, el trabajador/ra social necesita, mantener un vínculo estrecho con la administración, ya que ésta proporciona elementos que permiten

lograr una buena organización e integración social, siempre y cuando combinen adecuadamente con la perspectiva humanística del trabajador/ra social.

La labor del trabajador social dentro de la empresa, gira y se desenvuelve entre dos intereses de la productividad de la empresa y el bienestar de los trabajadores. A su vez, la satisfacción de las necesidades de los miembros de una empresa, obliga al trabajador/ra social a proponer estrategias sociales que afecten a la organización empresarial. El trabajador/ra constantemente presenta, en todo tiempo y en todo lugar, necesidades de cualquier naturaleza, esperando satisfacerlas de la mejor manera, ya sea en su ambiente familiar o laboral, y a su vez el empresario le interesa cumplir con sus objetivos, en esta relación de necesidades, pueden calificarse como prioritarias las de los trabajadores, ya que su satisfacción provoca que tengan una actitud positivamente el trabajo , lo que implica aumento en su rendimiento y necesariamente en la producción, pero en caso contrario se generaran actitudes negativas que repercutirán en el desarrollo de la empresa.

Es aquí donde la trabajadora(or) social juega un papel preponderante, ya que al aplicar todos sus conocimientos adquiridos a través de la teoría y de la práctica, puede proponer alternativas en la búsqueda de soluciones a este tipo de problemas siendo una de las alternativas principales la de una propuesta de Modelo de Trabajo Social Empresarial Integral, donde se plantea que los problemas y necesidades sociales están determinando la productividad individual y empresarial; los beneficios que puede aportar este Modelo serán en tanto para la empresa como para los trabajadores/as, ya que les generará un mejor nivel de vida.

El trabajo social en empresas identifica, diagnóstica y contextualiza problemas y necesidades de la empresa, de la organización y de empleados, desde una perspectiva integral que considera los aspectos económicos, psicológicos y sociales, con la finalidad de poder las relaciones productivas y humanas, teniendo hacia el aumento de la productividad. En un ambiente cordial y agradable (Herrera, 1994, p. 72).

#### 4.2- Familia y Calidad de vida.

El autor Rubén Ardila (2003) en "Calidad de vida: una definición integradora" menciona que la calidad de vida es un estado de satisfacción general, derivado de la realización de las potencialidades de la persona. También posee aspectos subjetivos y aspectos objetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico, psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad, y la salud objetivamente percibida.

El autor presenta el estudio de la calidad de vida y se muestran las principales definiciones propuestas. Por último propone una definición más comprensiva e innovadora. De acuerdo a lo anterior se considera tomar este concepto para incorporar en la investigación, puesto que el autor define la categoría calidad de vida haciendo una diferenciación de lo que significa este estado de satisfacción general desde lo objetivo como lo subjetivo.

Sin embargo aun existen muchos factores que intervienen a generar esta condición: juventud, falta de información, nivel cultural bajo, escasez de medios económicos. También hay que añadir que la mayoría de las veces sufren un rechazo por parte de la sociedad en general, sin embargo varía según los casos y las circunstancias de cada madre. Situaciones que coinciden con el modo de vivir de las mujeres en estudio. En su estudio la autora trata de profundizar en la cuestión de las familias monoparentales, analizando detalladamente los tipos de familia monoparental existentes y sus principales necesidades. También realiza una revisión de las medidas de política social que atañen a este modelo familiar tanto a nivel estatal como Europeo.

El artículo de Irene Jiménez "Ser madre sin pareja: circunstancias y vivencias de la maternidad en solitario". Mostró datos similares en el momento de sintetizar sus datos, "en hogares donde existen madres solas existe un bajo ingreso económico mínimo, la familia se convierte en la única fuente de apoyo, en muchos casos,

establecidos como núcleos familiares dependientes de esa familia” (2003) estas madres deben recurrir forzosamente al apoyo de abuelas, hermanas, tías e inclusive de vecinas o amigas que cuiden de sus hijos e hijas. Debido a la falta de presencia del padre en todos los sentidos.

El objetivo de este presente es ofrecer una primera aproximación a las circunstancias de los hogares de madres solas que no provienen de la ruptura matrimonial ni de la pérdida del cónyuge. Trata de describir, en primer lugar, cómo se convirtieron en madres solas, y cuáles son sus circunstancias demográficas. Analiza también sus condiciones económicas, de vivienda y de empleo, así como con qué recursos cuentan para organizar el cuidado de hijos e hijas, tratando de responder de este modo a los que aparecen en la bibliografía como problemas cruciales relacionados con la maternidad en solitario.

Daniel Tuteleers (2011) realizó una tesis de maestría llamada "El trabajo part-time y la mujer chilena: ¿Qué causas subyacen a la decisión de trabajar?". Esta investigación tiene por objeto contribuir a la comprensión de los principales factores que inciden en la decisión de trabajar para aquellas mujeres que participan o querrían participar del mercado laboral y que a su vez, manifiestan su preferencia por los trabajos part-time. El estudio consiste en realizar un análisis de corte transversal en Chile en base a información contenida en la encuesta de “Caracterización Socioeconómica Nacional” (CASEN) del año 2009 (p.4). Para el análisis, se considera tanto a las mujeres que trabajan, como a las que están buscando trabajo entre los 15 y los 65 años de edad. A cada una se le asigna una preferencia de jornada, y en base a ésta, se arman los dos subgrupos.

Este trabajo cobra especial relevancia en un contexto donde el porcentaje de mujeres empleadas en el país es bajo con relación a la evidencia internacional, donde los trabajos part-time son percibidos como una razonable alternativa para conciliar familia y trabajo. El fin último de este trabajo, es aportar información y generar discusión sobre posibles iniciativas destinadas a promover la inserción laboral de la mujer en el mundo del trabajo part-time (p.4).

En la obra “Del hogar a la fabrica: trabajadoras de las empresas transnacionales en Yucatán, México”(Castilla: 2009), aborda unas interrogantes que resultan significativas para la realización de la investigación: ¿Qué ocurre en el ámbito familiar y las relaciones entre sus integrantes cuando las mujeres se insertan como trabajadoras de plantas maquiladoras? ¿Cuáles son los motivos que las impulsan a mantenerse en sus empleos y por que los abandonan? ¿Qué significado le confieren a su trabajo? ¿Cuál es el rol de la familia en la decisión de que las mujeres se incorporen al mercado de trabajo? ¿Qué sucede cuando son despedidas y cuando las maquiladoras cierran? ¿Cómo repercute la pérdida de empleo en sus familias y en sus relaciones con sus miembros? Todo ello contemplado desde la heterogeneidad del mercado de trabajo, de la contracción del empleo acentuada en Yucatán y de los conflictos que se generan entre el mundo laboral y sus hogares.

Brinda claridad con respecto a la investigación que se desea llevar a cabo debido a los aspectos que tomaron en cuenta sus autoras, la forma en que las mujeres ingresaron a la textilera, el hecho de porqué permanecen, que tipo de familia tiene, etcétera. Además de cómo la globalización y las industrias transnacionales han tenido una gran influencia (Castilla, 2009) cabe señalar que de cierta manera estas empresas han beneficiado a grupos vulnerables como lo son en su mayoría las madres solteras jefas de hogar que ahí laboran, en su mayoría vive en familias monoparentales.

Paula Valle de Bethencourt (2010) realizó su tesis de maestría, el cual lleva por título "¿Madres que trabajan? Un análisis de relatos y testimonios en la ciudad de México". En esta investigación ella analiza los mecanismos de concentración y redistribución a través de significados en los relatos y testimonios de “madres que trabajan” de la ciudad de México. En el recurre a nociones teóricas para ordenar el análisis de los relatos- testimonios. La técnica que ella utilizó fue la entrevista semiestructurada.

Dice que la cuestión de conflicto/conciliación trabajo- familia en la literatura presenta un carácter descriptivo: se intenta dar cuenta de una determinada situación o proceso social sin necesariamente explicarla. Menciona que en términos generales, por conflicto trabajo- familia se entiende el conjunto de dificultades y tensiones que



padecen las mujeres que, colocadas históricamente dentro de la estructura familiar en la posición de madres y/o cuidadoras, y sin abandonar del todo dicha posición, se incorporan al mercado de trabajo remunerado.

Rosalva Franco (2010) realizó una investigación llamada “Situación de las madres solteras visto desde la teoría de Erving Goffman”. Ella realiza un trabajo documental, donde muestra una situación específica, de análisis que en la búsqueda y recopilación relativa hacia la temática, los resultados arrojados muestran que no hay suficientes estudios pertinentes que hablen sobre las madres solteras, incluso en búsquedas internacionales ya que para otros países más desarrollados ésta condición no resulta problemática, quizá por la liberación femenina a lo que se denomina open mind.

Su principal finalidad es el de conocer y dar una explicación teórica que describa la situación de las madres solteras, a partir de los planteamientos de Irving Goffman.

Karla García (2011) en "Los problemas familiares a los que se enfrenta la mujer trabajadora de la empresa plásticos cupatitzio S. A. de C.V.". Dentro de su metodología utilizada llevo a cabo, aplico una serie de preguntas a través de dos cédulas de entrevistas dirigidas a los supervisores , a las mujeres de confección y utilizando una cedula de vaciado de faltas, y permisos de las m mujeres trabajadoras. Para realizar esta investigación se tomó en cuenta a las trabajadoras del área de confección, Extruder, Iwer, Jareta y Suizer; sumando un total de universo de 77 trabajadoras femeninas; el motivo por lo que se seleccionaron estas áreas fue debido a que se presentan muchas eventualidades de faltas, permisos, sanciones indisciplinarias y cambios de horario. Las causas por las cuales no se tomo el total de universo sino solo 55 trabajadoras; fue porque solo se retomaron aquellas que tenían una antigüedad mayor de los seis meses laborando para esta empresa; lo cual dio como resultado que solo a 55 se les aplicara.

Elaboró un cuestionario dirigido a las mujeres trabajadoras de Plásticos de Cupatitzio S. A de C. V. el cual se conformaba de 24 preguntas cerradas. Una cedula de entrevista que se les aplicaría a los supervisores de las diferentes áreas, dicha cedula se conformaba de 9 preguntas cerradas y una abierta. Dicha investigación le permitió

además verificar y comparar los problemas que enfrentan las mujeres trabajadora de Plásticos de Cupatitzio S. A. de C. V; que fueron en base a las entrevistas aplicadas a las trabajadoras; que a su vez dio resultado que si enfrentan problemas por trabajar como lo fueron, falta de comunicación, asistir a consultas médicas, acompañar algún familiar al doctor, falta de convivencia con los integrantes de sus familia.

#### 4.3- Las relaciones de producción y los derechos sociales de las obreras.

La investigación de Luis Miller (2003) nombrada "Participación laboral femenina y estados de bienestar", hace un análisis y comparación de distintos países del mundo acerca de la desigual participación de las mujeres y discriminación que aun prevalece, además de encontrar ideas donde aún consideran que el hombre es para trabajos extra domésticos y las mujeres para trabajar en el hogar. Puede constatarse la forma en que se observa la incorporación de las mujeres a la fuerza de trabajo y la aún existente diferenciación laboral, añadiendo a esto la división sexual del trabajo en este caso concreto, suponiendo la precariedad específica de las mujeres en el mercado de trabajo, que se une a la de por sí a la precaria situación de la población general ante el empleo.

La precariedad laboral se ha convertido en la actualidad en una situación alarmante mucho más en el caso de las mujeres, al padecer jornadas diarias extensas en pésimas condiciones, llegando esto a afectar en la salud del trabajador y un bajo rendimiento de su calidad de vida, aunado a lo difícil que suele llegar a ser, puesto que a pesar de invertir una gran fuerza de trabajo el salario ahí ganado es muy bajo, el cual no alcanza a cubrir las necesidades más básicos de la familia.

La confederación Sindical Internacional presento la investigación: "Vivir con inseguridad económica: mujeres y trabajo precario". En el examina la inseguridad económica de las mujeres centrándose en la precariedad de su situación laboral. Además de analizar las tendencias globales en el mundo del trabajo desde una perspectiva de género, incluyendo el impacto devastador de la recesión económica mundial de 2008 (Cepedal, 2011, p. 5) con ello se acentúa la forma en que las mujeres madre trabajadora resulta ser la más afectada en los mercados laboral.

En su estudio la autora Ariane Grau (2010) "Precariedad Laboral en Centroamérica" desarrolla el concepto de *precariedad laboral* refiriéndose a la ausencia de trabajo que permite satisfacer todas las necesidades humanas. Es decir, el concepto remite directamente a las condiciones concretas en el mercado laboral y por ende, así se expresa en la escogencia de las variables a analizar. El estudio está enfocado en tres dimensiones de la precariedad laboral. La primera de estas dimensiones es la inestabilidad laboral que se refiere a la ausencia de un trabajo por tiempo indefinido. La segunda, es la insuficiencia laboral entendida como la carencia de ingresos suficientes o de tiempo de trabajo. Por último, la inseguridad laboral, se refiere a la ausencia de cobertura de la seguridad social y de la libertad de organización para la defensa de los derechos laborales.

En la investigación de Fiodor Rodríguez, "Precariedad en el empleo de las jefas de hogar en México, segundo trimestre del 2011", muestra los niveles de precariedad laboral que sufren hogares de mujeres asalariadas quienes están a cargo de la jefatura familiar donde argumenta que los perfiles socio demográficos, socio espaciales y laborales reproducen o se alejan de los patrones de estas, también parte del supuesto de que las características, responsabilidades y atributos asociados a la jefatura, las constituye en un grupo más vulnerable a la precariedad laboral (2012, p.8).

La precariedad laboral y flexibilidad en el trabajo son aspectos importantes que están en contra y deben ser modificados a favor de la madre trabajadora por la condición en que se encuentra. Luisa Gabayet menciona en su artículo "Atrapadas entre la flexibilidad y la precariedad en el trabajo. Las obreras de la industria electrónica de la zona metropolitana de Guadalajara, 1988-2004", cómo "las condiciones de trabajo se han deteriorado dejando a las obreras y obreros en situaciones de vulnerabilidad y precariedad laboral en la empresa" (2006, p. 29) uno de sus objetivos más específicos consistió en averiguar las condiciones de inserción de la mano de obra femenina involucrada en el proceso productivo de dichas empresas.

El simple hecho de vivir sin un compañero en el hogar que apoye en los gastos hace necesaria y obligatorio que las mujeres acepten continuar en un empleo así. Esto

suele convertirse en algo importante para cada una de las mujeres, incluyendo a su familia, puesto que la pérdida de este significa, en la mayoría de los casos, una baja significativa en el nivel de vida de las mujeres y de sus unidades domésticas.

#### 4.4- Trabajo, Justicia y derechos sociales.

El libro de Laís Abramo (2006) “Trabajo decente y equidad de género en América Latina”, es un estudio acerca de las diferencias y desigualdades en la situación de hombres y mujeres. En el analiza cada una de las dimensiones básicas de la Agenda de Trabajo: los derechos y principios en el trabajo, la necesidad de crear más y mejores empleos, la extensión de la protección social y el diálogo social.

De igual manera, considera que debe ser tomada en cuenta cuando se realizan diagnósticos sobre los déficits de trabajo decente y cuando se definen las estrategias, políticas y acciones dirigidas a su superación de las inequidades de género en términos de derechos, oportunidades de empleo, protección social y diálogo social”. (2006, p. 13) es necesario prestar atención a estas temáticas más cuando las mujeres ya son madres y desean ingresar al ámbito laboral, puesto que enfrenta mayor discriminación y desigualdad a comparación de un hombre.

En el aspecto de los derechos que como mujeres trabajadoras tienen o en su momento debe contar, se encuentra un documento llamado “Derechos humanos de las mujeres” del Instituto Nacional de las Mujeres. Destaca en este volumen la importancia del tema y la legislación internacional que protege tales derechos, así como una revisión del proceso histórico que ha seguido la construcción de los derechos en nuestro país. También la forma en que beneficia a las mujeres el empoderamiento en su vida, ya que se considera ser una vía para garantizar el ejercicio y protección de sus derechos humanos.

Sin embargo, “hablar de la especificidad de los derechos de las mujeres no alude a reconocer distintos derechos de los que tienen los hombres, sino a subrayar las condiciones necesarias para ejercer dichos derechos en igualdad” (Instituto Nacional de las Mujeres, 2008). De igual forma no debe dejarse de lado que al solicitar

derechos para la mujer se refiere a contar con mismas oportunidades en el empleo, además de considerar la diferencia que existe entre hombres y mujeres, puesto que físicamente son distintos.

La investigación "Participación laboral de las mujeres en las regiones de Chile" fue realizada por las investigadoras Luz Ferrada y Pilar Zarzosa (2010). En el cual miden el impacto de variables explicativas en la probabilidad de participación laboral de la mujer en las regiones de Chile. Se estima mediante modelos logit uniecuacionales. Los resultados demostraron diferencias importantes entre regiones para las variables analizadas. El ingreso no laboral y la edad fueron las variables que mostraron mayor variación en el efecto.

Por el contrario, la educación es menos dispersa, sin embargo cambia de acuerdo a la edad. En esta investigación consideraron por separado cada territorio, estimando en algunos casos impactos opuestos entre una región y otra. Su propósito es estimar dichas relaciones regionales, de manera de argumentar posibles hipótesis que les permitieran interpretar ese comportamiento, ya que les permite focalizar la formulación y aplicación de políticas públicas regionales. El estudio utiliza la base de datos de la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN) del año 2000, a cargo del Ministerio de Planificación y Cooperación Nacional (MIDEPLAN), que tiene representación regional. Conforme al periodo de estudio, la investigación se realiza para las trece regiones chilenas que existían en el año 2000. (p. 79-80).

El documento de Rosario Ortiz "La equidad de género en la reforma laboral", se hace mención acerca de las organizaciones empresariales y las instituciones gubernamentales han sabido aprovechar las características de la fuerza de trabajo de las mujeres, para justificar la precariedad laboral en que se encuentran las trabajadoras. Asimismo menciona que se han diseñado justificaciones, con una fuerte carga ideológica conservadora, para explicar las formas de contratación como: tiempos parciales, el trabajo a domicilio, la media jornada, entre otras. Dichas empresas argumentan que este tipo de contratación les va a permitir seguir atendiendo

sus responsabilidad en el hogar, como responsables únicas de la reproducción de a fuerza de trabajo.

La autora Patricia Kurczynk realizó un documento llamado “Derechos de las mujeres trabajadoras” donde hace mención, que la protección de la salud, educación, digna y desarrollo, así como la protección de la maternidad en relación con la mujer misma y el producto del mismo, son normas jurídicas enfocadas a las mujeres trabajadoras (2000, p. 3). Los cuales resulta necesario conocer para beneficio de las mujeres jefas de familia quienes no cuentan con información ni conocimiento suficiente para protegerse ellas misma.

Por su parte, el Gobierno Federal junto con la Secretaria Del Trabajo y Previsión Social, realizaron la “Carta de Derechos y Obligaciones de las Mujeres Trabajadoras”. En dicha carta busca promover y difundir los derechos y obligaciones de las y los trabajadores, en el marco de la justicia laboral. También, incluye diferentes aspectos: condiciones de trabajo, obligaciones y prohibiciones de la o del patrón y de la o del trabajador, mujeres trabajadoras embarazadas, violencia laboral, servicios de salud, trabajo doméstico e información sobre canalización y atención para casos de violencia laboral.

La investigación de Daniela Savage (2006) que lleva por título "Discriminación salarial por género. Un análisis comparativo". Ésta menciona que las mujeres no tienen las mismas oportunidades, ni gozan de los mismos beneficios que los hombres. Así también considera que la igualdad entre hombres y mujeres difieren de un país a otro en función de los contextos social, cultural y económico. Donde las diferencias y desigualdades entre hombres y mujeres no están biológicamente determinadas si socialmente construidas. Se reconoce que hombres y mujeres tienen diferencias biológicas notorias; sin embargo, es el proceso de socialización donde se le atribuyen a ambos valores y roles.

Esta tesis abarca la temática del género en la sociedad, además de aclarar que el contexto donde se desenvuelven es importante prestar atención para identificar cómo y porque surge la problemática. Incorporar un capítulo donde menciona las

condiciones laborales de las mujeres y factores que influyen en su incorporación al mercado de trabajo.

La autora Marcela Lagarde (2011) en su libro " Los cautiverios de las mujeres: madresposas, monjas, putas, presas y locas". Define que la fuerza de trabajo de un hombre existe, pura y exclusivamente en su individualidad vida para poder desarrollarse y sostenerse, un hombre tiene que consumir una determinada cantidad de artículos de primera necesidad. Pero el hombre, al igual que la maquina, se desgasta y tiene que ser remplazado por otro. Además de la cantidad de artículos de primera necesidad requeridos para su propio sustento, el hombre necesita otra cantidad para criar determinado número de hijos, llamados a reemplazarse a él en el mercado de trabajo, a perpetuar la raza obrera.

Además es preciso dedicar otra suma al desarrollo de su fuerza de trabajo y a la adquisición de una cierta destreza, el valor de la fuerza de trabajo se determina por el valor de los artículos de primera necesidad imprescindibles para producir, desarrollar, mantener y perpetuar la fuerza de trabajo. Posteriormente, la autora menciona que al reproducir la fuerza de trabajo las mujeres producen valor y reproducen en el individuo una cultura: formas particulares de sentir, de estar, de hacer, concepciones y creencias y un bagaje de saberes, de lenguajes y formas de comportamiento específicas.

La Doctora Sandra Reyes (2008) en su libro "Cultura y ambiente organizacional. Implantación de una organización china en México". El problema de investigación lo construyo después de haber incursionado en una de las organizaciones (la de confección) como trabajadora asalariada durante 30 días. En ese lapso, utilizo la técnica de observación para indagar si la problemática en la organización correspondía a su realidad o si se trataba de simples conjeturas. Además el objetivo de esa fase de su trabajo fue ensayar el método etnográfico, tratando de tener una idea más cercana de su efectividad (p. 25). Así mismo, la investigación se llevo a cabo mediante la metodología cualitativa y la antropología interpretativa.

Sin embargo, no es un trabajo de antropología aplicada, ya que la autora entrelaza cuidadosamente la urdimbre de los hilos etnológicos, económicos, sociológicos y organizacionales, para proporcionar la trama de los acontecimientos diarios y brindar, un complejo tejido de la realidad organizacional de la empresa textil china instalada en México (p. 11). El trabajo es pertinente porque permite entrar, bajo la guía de la atenta y disciplinada mirada de la autora, al ámbito intercultural donde se concreta, de manera intensa, el mundo de la globalización económica (Reyes, 2008, p. 12).

Tomasa Bañez (1997) en su publicación "Género y Trabajo Social" presenta al Trabajo Social como una profesión que se crea en la división social del trabajo y en el marco de la política social, para posibilitar su función de legitimación y de control social. Este control de vida cotidiana se ejerce a través de la mediación entre la concreción de los hechos y los problemas sociales y las formas socialmente estructuradas para encararlos. También analiza cómo las representaciones sociales colectivas respecto al papel del trabajo social se expresan a través del discurso y de la práctica profesional.

Del mismo modo, intenta explicar el por qué de la presencia mayoritaria de mujeres en el trabajo social, para lo cual se analizan las elaboraciones teóricas de la antropología social y del feminismo sobre el género como construcción social, sus aportaciones a este tema, así como las críticas que han recibido estos planteamientos. Para finalizar, analiza también cómo determina el rol y el perfil profesional de los trabajadores sociales el hecho de que la profesión de autonomía, ideología del amor, como coartada libre de sospecha, cualidades ligadas a la sensibilidad y a las técnicas y no al intelecto, etc.).

Oscar Pérez (2004) en su investigación "La educación de la mujer que labora en el área industrial textil de la maquila" tuvo como propósito definir el nivel educativo en las mujeres que laboran en el sector industrial de la maquila, para lograr otro procedimiento para la determinación de datos estadísticos, los cuales darán a conocer el nivel educativo que poseen las que laboran en el área industrial de maquila, en la ciudad capital de Guatemala.



Así mismo, menciona que a las maquilas acuden a trabajar mujeres de diversa condición socioeconómica y cultural, lo que determina que sus necesidades de formación son distintas de una persona a otra. Los alcances de la presente investigación podrán generalizarse al grupo de mujeres que se encuentran trabajando en las maquilas de la ciudad de Guatemala, no tomando en cuenta la cultura y religión. Concretamente, la variable que utilizo para el problema de investigación es “La formación que necesita la mujer trabajadora de la maquila” para mejorar su eficiencia y su seguridad en el desempeño de su trabajo.

## CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

En este apartado se presenta la metodología y sus correspondientes métodos que se utilizaron para llevar a cabo esta investigación. Asimismo, se incluye el enfoque, sujetos y criterios de inclusión, muestra, técnica, instrumentos, procedimientos, variables, instrumentos de recolección de datos e instrumentos de análisis de datos.

### 3.1. Enfoque

Esta investigación tuvo sustento con base en el enfoque cuantitativo. Tal como lo sugiere Ruiz (2002) que con esta metodología nos acercamos a conocer los hechos reales, tal y como se presentan objetivamente, es decir, sus características comunes con otros hechos semejantes, sus orígenes y consecuencias; en analizar los hechos sociales. Así también con este enfoque cuantitativo, se describe y explica los eventos, procesos y fenómenos del mundo social, de forma que se llega a formular las generalizaciones que existen objetivamente. Además insiste en el conocimiento sistemático comprobable y comparable, medible y replicable (Ruiz, 2002:44-45).

Con dicho método se describió y explicó lo que la vulneración de derechos en el trabajo de una madre soltera, provoca en el derecho a alcanzar un buen desarrollo humano de ellas y sus hijas (os); sin embargo, al hacer mención de los derechos, también nos referíamos a aquello que obstaculiza el pleno alcance a una mejor calidad de vida y el cuidado de su familia monoparental.

Se retomó la idea que plantea Hernández (2010) acerca de los estudios cuantitativos, para poder explicar y predecir el fenómeno que investigamos, buscando regularidades y relaciones causales entre elementos (p. 6). Es decir, no se intentó adentrarse en la parte subjetiva de las mujeres, ni realizar descripciones detalladas de sus características físicas, situaciones, conductas y/o manifestaciones; sino que se mantuvo una distancia, para evitar contaminaciones de los datos y no se modificaran con respecto de como existen en la realidad.

Este estudio fue transversal descriptivo, a través de éste nos permitió definir, o al menos visualizar las variables que debíamos medir sobre el qué o con quiénes de las

trabajadoras, recolectaríamos los datos (Hernández, 2010, p. 80). Dicho estudio permitió analizar cómo es y cómo se manifiesta dicho fenómeno y sus componentes, en este caso, la vulneración de los derechos a un buen trabajo que se expresa en un buen ingreso para la trabajadora y su familia.

Además de este estudio, tal como lo recomienda Roberto Hernández (2010), trabajamos el estudio explicativo, ya que éste se encuentra más estructurado y proporciona un sentido de entendimiento del fenómeno que investigamos (p. 85). En sí, el estudio explicativo ayudó a visualizar las razones o causas que provocaban el por qué la falta de derechos laborales y humanos afectan la calidad de vida o, por qué un empleo precario obstaculiza para que no cumpla un desarrollo humano personal y familiar en su hogar. En fin, con dicho enfoque se describió y explicó el cómo hay una cadena de relaciones causales entre el incumplimiento de derechos laborales y humanos que evidencian la baja la baja calidad de vida de una madre soltera y de su familia.

### 3.2. Sujetos y criterios de inclusión

La empresa Textilera Tex Ray México emplea a 607 trabajadores/as. De este universo, definimos el criterio de inclusión, con los siguientes indicadores:

- Trabajadoras en condición de madres solteras.
- No importa la edad.
- No se excluye por el área donde realiza su jornada laboral.
- Autorización y consentimiento.

Con estos criterios, definimos que la población sujeto de estudio fueron 460 mujeres madres solteras.

### 3.3. Muestra

En investigación social casi nunca es posible estudiar la totalidad de la realidad social en cuestión, fue necesario seleccionar una parte o muestra de este universo. Por ello, el procedimiento del muestreo fue una de las primeras operaciones empíricas que realizamos, es decir, extrajimos información de una parte de una población. Con este

procedimiento obtuvimos la población que formaron el objeto de estudio, eligiendo un número reducido de unidades (muestra) aplicando unos criterios tales que permitieran generalizar los resultados obtenidos del estudio de la muestra a toda la población (Corbetta, 2007)

La población específicamente seleccionada constó de un total de sesenta y ocho trabajadoras, madres solteras que laboran en la Textilera Tex Ray México.

### 3.4. Técnica

Para esta investigación utilizamos la técnica de la encuesta y una muestra (Hueso, 2012). Se aplicó un cuestionario estructurado, obteniendo información de la población observada, a lo que Briones denominó una muestra de personas que tienen las características requeridas en nuestro problema de investigación (Briones, 1996).

### 3.5. Instrumentos

El cuestionario es un instrumento ideal de contrastación entre la construcción del planteamiento de investigación y la realidad. Para lograr esta contrastación, y con ello la validez de la afirmación, éste se elaboró siguiendo las variables e indicadores del cuerpo hipotético, sus preguntas fueron preparadas sistemática y cuidadosamente, sobre los hechos y aspectos que nos interesaba verificar durante la investigación. (Hueso, 2012 y Hernández, 2010). Este cuestionario se construyó con el rigor de las preguntas cerradas que contenían opciones de respuesta que habían sido previamente delimitadas. Es decir, a las trabajadoras madres solteras se les presentaron posibilidades de respuestas múltiples (de tres a cuatro) lo que nos permitió hacer la codificación y analizar de forma más fácil (Hernández, 2010).

### 3.6. Procedimientos

Las trabajadoras madres solteras recibieron el cuestionario que fue contestado directamente, ya que aplicamos el método de trabajo autoadministrado; es decir, no existían intermediarios y las respuestas las marcaban ellas.

### 3.7 Planteamiento científico de la investigación

¿Es la precariedad laboral una condición que demanda el tratamiento de política pública, es decir, del papel del Estado?

### 3.8 Hipótesis y Variables

"La condición de precariedad laboral en que se desenvuelven las madres solteras, son efectos de la demanda de bienestar social que carecen las familias dependientes de las trabajadoras madres solteras y, a su vez, son causa de la vulneración de sus derechos básicos y la desigualdad de género en lo laboral que las excluye del logro de un desarrollo humano".

VI/VT Variable dependiente: La condición de precariedad laboral de las madres solteras. Variable de transición.

VD2 Variable dependiente: Efecto bajo nivel de bienestar social.

VI Variable Independiente: La vulneración de sus derechos básicos y la desigualdad de género en ambiente laboral.

VD1 variable dependiente: Que las excluye al logro de un desarrollo humano.

### 3.9 Instrumento de recolección de datos

El instrumento consta de un cuestionario dividido en cinco secciones, determinadas por el número de variables que se desean medir. Así mismo, los ítems son un total de cuarenta y un preguntas cerradas, el cual se anexa (Anexo nro. 1 Cuestionario).

## CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4.1 Reporte de las unidades de observación

1.- La condición de precariedad laboral tiene una alta valoración de aceptación al contratarse, la mujer madre soltera identifica que conocen y aceptan las jornadas y prestaciones que otorga la empresa al momento de pedir empleo, un 73.33% dijo que si hubo una "Aceptación en las jornadas y prestaciones que se ofrecen". El 16.67% ingreso con un "Desconocimiento de las jornadas y prestaciones que ofrece". Por último un 10.87% mencionó "Haber entrado a laborar con una aceptación sin conformidad en las jornadas y prestaciones que se ofrecen".

2.- La identificación de la línea de mando es un derecho que tiene toda trabajadora en su ingreso, por ello la empresa textilera da a conocer a las trabajadoras la persona que será su jefe inmediato, un 97.83% dijo que para ellas, "Es claro quién es el jefe inmediato en su trabajo". Mientras que, el 2.17% dice tener una "Confusión de la jefatura".

3.- La relación de autoridad y trabajadora suele ser percibido durante la jornada diaria, debido a la forma de trato del mando del jefe, un 52.17% de las trabajadoras mencionó que se "Dirigen con respeto". El 19.57% dijo que "Abusa de su poder de mando". Mientras que un 10.87% considera que "Crean un ambiente de confianza". Por último el 17.39% mencionó que ofrecen una "Motivación por buen rendimiento en la producción".

4.- La condición de precariedad no es motivo para que la empresa no otorgue a las trabajadoras su salario en tiempo y forma, el 82.61% de las trabajadoras mencionaron se les "Otorga el salario en la fecha estipulada". Un 4.35% dijo que en la textilera les "Dan excusas cuando el salario no se les paga a tiempo". Por último, el 13.04% de las trabajadoras dice que "Se hacen descuentos o reducciones a su salario".



5.- El salario que ofrece la empresa difiere con la exigencia durante la jornada laboral de las trabajadoras, un 23.91% de las trabajadoras respondieron que es "Es un pago equitativo a la jornada laboral realizada". El 52.17% dijo que su salario "No es equitativo con la exigencia de trabajo" en la empresa. Por último, el 23.91% mencionó que "Es suficiente para satisfacer las necesidades de la familia".

6.- El convenio de salario que otorga la textilera a las trabajadoras es ya establecido, al pagarse por la jornada diaria realizada y no por comisiones o rendimiento que lleguen a tener, un 13.04% de las trabajadoras dijo que su salario se "otorga conforme el rendimiento diario". El 67.39% mencionó que su salario "Corresponde a una jornada diaria". Por último un 19.57% respondió que se les "Brinda por comisiones".

7.- Las instalaciones de trabajo donde las trabajadoras se desenvuelven son consideradas por más de la mitad como un área favorable, un 52.17% de las trabajadoras respondió que las instalaciones tienen una " Condición favorable de cada área para desempeño de la trabajadora". El 26.09% dijo que las "Condiciones adecuadas para incremento de la producción". Por último el 21.74% mencionó que el "Material y equipo se encuentra en óptimas condiciones".

8.- Las trabajadoras de la textilera identifican que el equipo de trabajo cuenta con mantenimiento periódico, el 41.30% de las trabajadoras dijo que "Hay personal técnico revisando la maquinaria" de la textilera. Un 47.83% mencionó que "Se realiza mantenimiento periódico a la maquinaria". Por último, el 10.87% respondió que "No se realizan modificaciones en caso de mal funcionamiento".

9.- Para evitar accidentes dentro de la empresa es importante que cuenten con las medidas correctas de prevención más de la mitad de las trabajadoras conoce cuáles son sus áreas de peligrosas, un 39.13% dijo que ha habido un accidente, el 52.17% mencionó que "Tiene conocimiento de áreas peligrosas". Por último un 8.70% de las trabajadoras respondieron que si "Se difunden las normas de seguridad en caso de algún problema".

10.- La exigencia de la producción en la textilera se establece por un tiempo determinado para el término de las prendas que las trabajadoras deben realizar, además de recibir una sanción por no llegar al número de prendas indicadas. Un 69.57% dijo que se les exige mediante la "Cantidad de prendas establecidas por tiempo". El 23.91% mencionó que existe una "Sanción por no cumplir las metas de producción". Por último un 6.52% indicó que la textilera tiene un "Consentimiento de trabajo al ritmo de las trabajadoras".

11.- Las situaciones por las cuales una trabajadora suele estresarse durante su jornada, es por finalizar a tiempo y cómo el laborar en un ambiente conflictivo, también es motivo de estrés, un 47.83% mencionó que sucede por "Finalizar a tiempo el trabajo". El 32.61% dijo que es "Por conflictos laborales". Por último el 19.57% indicó que es por "Miedo a perder su empleo".

12.- Más de la mitad de las trabajadoras considera que durante su jornada laboral una actividad para la disminución de estrés se obtiene mediante lapsos de descanso y convivencia entre sus compañeras. Un 56.52% mencionó que tienen "Lapsos de descanso". El 2.17% dijo que hay "Espacios de recreación grupal". Por último, el 41.30% respondió que es mediante una "Relación/ convivencia favorable entre compañeras".

13.- Durante la jornada laboral no hay tiempos de descanso para las trabajadoras sino que deben continuar su ritmo de trabajo, hasta su hora de comida. Un 21.74% dijo que se les "Otorga un determinado número de permisos", asimismo el 78.26% mencionó que deben "Trabajar continuamente hasta su hora de comida".

14.- E tiempo de las jornadas diarias suele ser elegido por las trabajadoras de la manera que sea más conveniente para ella, un 36.96% de las trabajadoras mencionó que las horas son las "Establecidas por la ley", asimismo el 63.04% dijo que las "Horas extras son remuneradas y con consentimiento" de ellas.

15.- La realización del desempeño en el trabajo de las trabajadoras es en la mayoría de los casos el tener que compartir el material y trabajar en conjunto con sus

compañeras de área, un 28.26% dijo que cuenta con un "Área de trabajo propia". El 17.39% mencionó que su "Material de trabajo es propio". Por último un 54.35% expresó que "Debe compartir material de trabajo" con sus compañeras.

16.- La oposición al ejercicio de los derechos colectivos así como la negación a la formación de representantes de las trabajadoras, provoca por la vulneración de los derechos básicos que deben ser respetados en la textilera. El 19.57% dijo que en la textilera se permite "Organizar a trabajadoras para resolución de conflictos". Un 2.17% mencionó que "El patrón accede para que haya líderes", entre ellas. Por último un 76.26% de las trabajadoras dijo " Que es prohibido en la empresa", una formación de representantes.

17.- En la textilera las trabajadoras se encuentran en la situación de no poder manifestar su inconformidad dentro de la textilera, es decir, existe una oposición al ejercicio de los derechos colectivos. El 32.61% mencionó que lo hace "Mediante huelgas". Un 8.70% dijo que hay una "Formación de sindicatos". Por último el 58.70% expresó que en la textilera "No se permite actuar de esa manera".

18.- En la textilera las razones de despido justificado a una trabajadora es su inasistencia, sin tomar en cuenta la situación de su falta o condición de madres solteras. El 63.04% dijo que son despedidas por "tener inasistencias". Un 17.39% mencionó que fue por "Irresponsabilidad en su área de trabajo". Por último el 19.57% indicó que fue por una "Desobediencia al patrón".

19.- El cumplimiento en la seguridad social de las trabajadoras dentro de la empresa es considerado por algunas como espacios higiénicos, mientras para otras hay una escasez de supervisión en la empresa. Un 34.78% dijo que tiene un "Equipo de trabajo en buenas condiciones". El 39.13% mencionó que tiene un "Lugar de trabajo higiénico". Por último un 26.09% respondió que existe una "Escases de supervisión en la empresa en general".

20.- El cumplimiento de la seguridad social de las trabajadoras fuera de la empresa, es considerado por las trabajadoras como un beneficio no cubierto en su totalidad por

parte de la textilera. Un 23.91% mencionó que la "Empresa cubre todos los gastos en caso de emergencia". El 73.91% dijo que "El seguro social que ofrece la empresa no cumple todos los beneficios estipulados por ley". Por último un 2.17% expresó que "Se cubren todos los derechos económicos y sociales en todo momento".

21.- Las trabajadoras de la textilera identifican el número de jefes en la empresa, sobre todo de los jefes de altos mandos, un 47.83% de las trabajadoras dijo que ellas identifican en la textilera "De uno a cinco". El 28.26% mencionó que hay "De seis a diez". Por último un 23.91% dijo que veía "Más de diez".

22.- En la textilera las supervisoras son consideradas por las trabajadoras como jefas de su área y no solo los jefes de altos mandos, un 30.43% identifica "De uno a cinco" jefas. El 21.74% dijo que hay de "Seis a diez" jefas. Por último, un 47.83% mencionó identificar a "Más de diez" jefas.

23.- La contratación para el puesto en ciertos espacios dentro de la empresa es mediante diferentes formas de elección, un mayor cantidad de contrataciones de las trabajadoras se otorga mediante la revisión de un currículum. Un 32.61% mencionó que en la textilera para contratar una trabajadora ellos "Observan la actitud y características físicas de las trabajadoras". El 52.17% expresó que es "Mediante revisión de currículum". Por último un 15.22% dijo que les "Asignan tareas de hombres que pueden hacer las mujeres y viceversa".

24.- En la textilera las trabajadoras difieren en la forma como perciben la relación laboral que reciben por parte de los dueños. Un 54.35% mencionó que existe un "Trato amable para todas las trabajadoras. Mientras que un 45.65% dijo que hay un "Trato injusto hacia las trabajadoras en la manera de comunicarse.

25.- En la empresa la mayoría de las trabajadoras consideran que el tiempo de laborar en la textilera no es motivo para obtener un ascenso, un 21.74% de las trabajadoras mencionó que es por "Buen comportamiento". El 17.39% considera que es "Por el tiempo que lleva laborando en la empresa. Por último, el 60.87% expresó que en la textilera "No se asciende al personal".

26.- A la empresa le es conveniente tener un trato igualitario con todas las trabajadoras, para garantizar la permanencia de las mujeres y continuar con la Producción. El 2.17% mencionó que "Las trabajadoras casadas son consideradas más aptas en cualquier área. Mientras que un 97.83% dijo que "Todas las trabajadoras son tratadas de igual manera.

27.- La condición de madres solteras de las trabajadoras de la textilera influye para que permanezcan laborando en la empresa, debido a que el 100% de las trabajadoras respondió que "Deciden permanecer por su condición de únicas proveedoras".

28.- La textilera contrata mujeres sin tomar en cuenta su estado civil, puesto que le interesa la mano de obra e incremento de producción, un 4.35% mencionó que las trabajadoras se contratan por considerarse más aptas. Mientras que el 95.65% dijo que "Solo casualidad" el que hayan sido contratadas.

29.- La empresa adopta medidas que no pongan en peligro a mujeres en periodo de embarazo, y así poder tener laborando a la trabajadora el mayor tiempo posible, un 8.70% dijo que "Continua realizando actividades que requieren de esfuerzos físicos. El 2.17% mencionó que "Trabajan en condiciones insalubres que ponen en peligro su embarazo". Por último un 89.13% expresó que "Se colocan en puestos menos complicados".

30.- La empresa textilera respeta el puesto de las trabajadoras al término de su embarazo, a pesar del tiempo en que se ausentan, un 2.17% respondió que les "Son retiradas prestaciones y derechos". Mientras que el 97.83% dijo que "Regresan al puesto que desempeñaban sin ningún problema".

31.- En la sociedad la intervención del Estado es fundamental para su calidad de vida, por ello es esencial que maneje una correcta divulgación de sus programas sociales. Un 52.17% dijo que "No cuenta con un recurso económico por parte del gobierno". El 23.91% mencionó que "Cuenta con al menos un recurso económico por parte del gobierno". De igual manera, el 23.91% indicó que "No está enterada de ningún recurso económico".

32.- Para la sociedad, específicamente las trabajadoras que laboran en la textilera, el ser madres solteras, no significa que el Estado fije su atención hacia ellas, un 23.91% mencionó que "El Estado lleva a cabo acciones efectivas en apoyo a madres solteras. El 36.96% dijo que "No conoce acciones o programas por parte del gobierno". Finalmente, el 39.13% expresó que "La condición de madres solteras es desapercibida por el gobierno".

33.- A las trabajadoras madres solteras que laboran en la textilera se les facilita dejar a sus hijos/as al cuidado de familiares, que llevarlos a una guardería o pagar por el cuidado de ellos/as, el 10.87% indicó que "Existen guarderías económicas cerca de su hogar". Un 86.96% mencionó que sus hijos/as "Se quedan al cuidado de familiares". Por último, el 2.17% dijo que "Se quedan en guarderías del IMSS".

34.- El nivel educativo de las trabajadoras madres solteras que laboran en la textilera son los más básicos, un 21.74% de ellas mencionó que solo tiene hasta el grado de "Primaria". El 45.65% estudio hasta la "Secundaria. Mientras que, el 26.09% dijo que su nivel educativo es hasta "Preparatoria". Y por último, el 6.52% indicó tener otro tipo de nivel educativo.

35.- La Formación educativa de los hijos de las trabajadoras madres solteras difiere al de las trabajadoras casadas, debido a la situación económica que presenta cada una en su hogar, un 52.17% mencionó que "Sus hijos/as tienen acceso a su educación. El 41.30% dijo que "Reciben apoyo por parte de algún familiar para asistan a clases y comprar útiles". Por último 6.52% respondió que "Es difícil que asistan y pagar gastos en útiles".

36.- Al finalizar la jornada laboral de las trabajadoras madres solteras deben complementar con el tiempo que dedicarán para orientar a sus hijos/as con trabajos extra- clase, un 39.13% mencionó que "Un familiar los guía para que terminen la tarea". El 41.30% dijo que "Al finalizar su jornada de trabajo los apoya con su tareas escolar". Por último 19.57% expresó que "Llega cansada y no puede ayudarle".

37.- En los hogares de trabajadoras madres solteras donde su salario es el único ingreso, suele complementarse en algunos casos con un complemento de ingreso extra al hogar, un 23.91% de las trabajadoras dijo que "Reciben dinero por parte de un familiar". El 17.39% mencionó que "Vende productos por catálogo (Ropa, zapatos, accesorios, etc.). Un 6.52% mencionó que "Recibe ayuda por parte de un programa social. Por último que un 52.17% expresó que "No recibe un ingreso extra a su salario".

38.- El salario que obtienen las trabajadoras madres solteras en la textilera suele considerarse inferior e insuficiente en los gastos de su hogar, sobre todo cuando es la única proveedora, un 4.35% de las trabajadoras mencionó que "El salario que recibe es suficiente para cubrir todas las necesidades básicas del hogar". E 65.22% respondió que "El salario es insuficiente, debe pedir dinero a familiares". Y finalmente el 30.43% dijo que "El salario no permite salir a convivir con su familia (ir a comer, parques, cine, etc.).

39.- La condición de madre soltera en la mayor cantidad de mujeres no es una situación de preocupación en su convivencia laboral ni social, un 26.09% de las trabajadoras respondió que "En caso de un problema recibe apoyo de algún vecino/na". El 63.04% expresó que "Los vecinos respetan condición de madre soltera. Por último el 10.87% dijo que "Es señalada en su comunidad por ser madre soltera".

40.- La situación de ausencia del padre en el hogar de una trabajadora madre soltera no llega a repercutir en la mayoría de los casos en la relación social de sus hijos/as, debido a que son pequeños o es tomado como algo normal. El 19.57% de las trabajadoras de la textilera respondieron que "Sus amigos le preguntan constantemente por su papá". Un 6.52% dijo que sus hijos/as "Es víctima de burlas por parte de compañeros por no vivir su papá con ellos/as". Por último 79.91% mencionó que "No es motivo de preocupación para él/ella la ausencia de papá.

41.- El salario que obtienen las trabajadoras madres solteras no suele ser suficiente, asimismo cuando es la única proveedora de su hogar, lo cual puede ser motivo de no comprar alimentos considerados nutritivos para el bienestar de su familia, un 15.22%

dijo que "Su despensa no contiene todos los alimentos considerados nutritivos". A diferencia del 84.78% que mencionó que "Solo le alcanza para comprar lo más económico".

42.- El salario insuficiente en los hogares de las trabajadoras madres solteras puede ser motivo de no adquirir alimentos saludables para la familia, causando así problemas de salud en sus integrantes. Un 10.87% de las trabajadoras encuestadas dijo que "Sus hijos/as consumen alimentos saludables cada hora de comida". El 56.52% mencionó que "No han sufrido ninguna enfermedad por mala alimentación". Por último el 32.61% comento que "En algunas ocasiones ya han tenido problemas de salud".



## 4.2 Discusión de unidades de análisis

### 4.2.1. Trabajo Social ante la Desigualdad de género y desarrollo humano en las relaciones laborales

#### *4.2.1.1 Participación laboral de las mujeres ante el impacto de la crisis económica*

Para el Trabajo Social la relación laboral tiene un significado estratégico en la vida de las personas porque le da acceso a otros bienes y recursos sociales; en sí mismo es un factor de identidad y un medio de integración social. Además de la satisfacción material y personal que significa, es un ámbito que no ha sido ajeno a la discriminación de género como diferentes indicadores lo constatan (Rangel, 2010, p. 10) debido a los roles y estereotipos constituidos en el imaginario de la sociedad.

El impacto de la crisis global sobre las mujeres se ha ampliado negativamente debido a las desigualdades construidas históricamente. Es evidente que para el Trabajo Social la crisis financiera y económica acentúa la desigualdad de manera drástica, por lo tanto, para la profesión es urgente abordar los distintos problemas vinculados a las desigualdades de género.

Esta situación se confirma particularmente con la desigualdad salarial y el desempleo que vive la región, la cual conduce a muchas mujeres a insertarse en trabajos de economía informal, lo que hace particularmente difíciles y precarias sus condiciones de vida (Godoy et al., 2012, p. 7). El no ser aceptadas como personas aptas en determinados ámbitos, debido a su género las coloca en desventaja para alcanzar su pleno desarrollo personal.

La perspectiva de estudio de género sitúa al TS en comprender que la participación de las mujeres en el mundo del trabajo ha avanzado en las últimas décadas, pero la brecha salarial entre géneros continúa. El proceso para cerrar estas diferencias ha sido muy lento, ya que los estereotipos y las percepciones erradas de los roles de hombres y mujeres han distorsionado las interacciones no solo en los lugares de trabajo sino también en los hogares. (Godoy et al., 2012, p. 10) donde algunas familias continúan

relegando a las mujeres, puesto que éstas son concebidas únicamente en las actividades de la casa, lo que dificulta la accesibilidad al ámbito público.

#### *4.2.1.2 Igualdad de derechos en trabajadoras con diferente estado civil*

La discriminación en materia de remuneraciones ocurre cuando el criterio de determinación del salario no es la naturaleza del trabajo sino cualquier atributo personal de quien lo realice: sexo, color de piel, raza, edad. Cuando el criterio de definición de las remuneraciones es el sexo, o cuando el criterio diferenciador de las remuneraciones no es la naturaleza del trabajo realizado sino el sexo de la persona que lo ejecuta (OIT, 2003), se habla de discriminación por razones de género, que constituye una de las «características más ancladas de los mercados de trabajo en todo el mundo» (OIT,2007) (p. 15). El considerarla un ser inferior ante la sociedad es una de las razones que destacan para excluirla en diversos aspectos, por ejemplo, ascender a altos mandos en el trabajo, no confiar en sus capacidades, no tener a su cargo un grupo de trabajadoras(es), etcétera.

Esta discriminación se basa en una concepción de que muchas de las habilidades de las mujeres trabajadoras son más atributos personales que capacidades laborales, lo que se traduce en que si bien esos atributos pueden ser muy importantes para un buen desempeño en el trabajo, no son remunerados como capacidades laborales vida (Godoy et al., 2012, p. 16) por el imaginario que existe acerca de su género. Sin embargo, después de haber revisado cada uno de los datos constatamos que la textilera contrata mujeres sin tomar en cuenta su estado civil, puesto que le interesa la mano de obra e incremento de producción, un 4.35% mencionó que "las trabajadoras se contratan por considerarse más aptas". Mientras que el 95.65% dijo que "solo casualidad" el que hayan sido contratadas.

Un obstáculo muy importante para lograr la igualdad o equidad de remuneraciones es la escasa conciencia y comprensión de la discriminación de remuneraciones por razones de sexo, tanto en general como entre las trabajadoras(es) en particular. No se trata de la ausencia del tema en el debate público —de hecho, es uno de los más mencionados cuando se habla de discriminación que afecta a las mujeres—, sino de la

escasa comprensión de las consecuencias negativas de esa discriminación, y más aún de la ausencia de conocimiento de cómo opera y se reproduce, así como de las formas concretas de abordarla en los lugares de trabajo (Godoy et al., 2012, p. 25). Estas acciones de concientización darán cabida a que el personal razone acerca de la igualdad de derechos que debe existir para ambos géneros en el ámbito laboral.

#### *4.2.1.3 Establecimiento de estrategias en búsqueda de protección laboral con perspectiva de género*

En México existen diferentes instrumentos jurídicos que ofrecen garantías individuales y protegen los derechos fundamentales de la ciudadanía. Por ejemplo, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece en el Artículo 1º.

Con ello la carta magna ha dado pauta a la formación de diferentes organismos que apoyan y defienden los derechos de grupos en estado de vulnerabilidad, como el Instituto Nacional de las Mujeres (InMujeres), la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), entre otros.

En la búsqueda por lograr una transformación, el gobierno federal ha establecido objetivos nacionales dentro del Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2007-2012. Uno de estos refiere a la “igualdad de oportunidades”, el cual está dirigido a lograr un desarrollo humano sustentable que permita generar mejores condiciones de vida para quienes se encuentran en estado de vulnerabilidad (Instituto Nacional de las Mujeres, 2010, p.14). En relación con el objetivo planteado por la PNDU consideramos que no basta con ser propuesto, sino que al llevarse a la práctica produzca los efectos esperados ante los grupos más vulnerables.

A pesar de existir estas leyes en favor de los derechos de las mujeres al acceso libre de trabajos remunerados, de forma equitativa y distinción a los hombres. Es decir, mismo salario a igual trabajo, y la promoción de igualdad de género que se difunde, en ocasiones suele ser distinto en realidad. Sin embargo, la variabilidad en los sistemas de trabajo de las empresas llegan tener tratos iguales entre ambos géneros.

Los resultados de las entrevistas arrojaron que en la textilera las obreras tienen identificado la cantidad de jefes de altos mandos puesto que, un 47.83% de las trabajadoras dijo que ellas identifican en la textilera de uno a cinco. El 28.26% mencionó que hay de seis a diez. Por último un 23.91% dijo que veía más de diez. Asimismo, para éstas las supervisoras son consideradas como jefas de su área y no solo los jefes de altos mandos, un 30.43% identifica de uno a cinco jefas. El 21.74% dijo que hay de seis a diez jefas. Por último, un 47.83% mencionó identificar a más de diez jefas.

#### *4.2.1.4 Relación laboral de las trabajadoras en distintas condiciones de vida*

Las trabajadoras madres solteras de la textilera Tex Ray Navolato refieren, "todas recibimos el mismo trato, nos tratan a todas por igual estén o no casadas, también a los hombres, aquí no hacen distinción para nadie." Según nuestro reporte las trabajadoras difieren en su respuesta puesto que, no todas perciben que la relación laboral que reciben por parte de los dueños no es amable y justo para todas. Por ejemplo la manera en que se dirigen o comunican con ellas. En la textilera las trabajadoras difieren en la forma como perciben la relación laboral que reciben por parte de los dueños. Un 54.35% mencionó que existe un trato amable para todas las trabajadoras. En tanto que un 45.65% dijo que hay un trato injusto hacia las trabajadoras en la manera de comunicarse.

Como hacíamos mención, las trabajadoras perciben un trato igualitario tanto de los dueños como supervisores (as) hacia las mujeres casadas o madres solteras. Cualquiera que sea la condición de las mujeres, no es motivo de preferencia, ni de ascenso. No obstante, cumple con el derecho de maternidad estipulado en la Ley Federal de Trabajo, ya que adopta medidas que no pongan en peligro a mujeres que se encuentren en periodo de embarazo. También, el permitir que las trabajadoras regresen al puesto de trabajo en el que se desempeñaban, sin ser retiradas sus derechos. En lo que respecta las obreras refirieron que la empresa textilera respeta el puesto de las trabajadoras al término de su embarazo , a pesar del tiempo en que se

ausentan, un 2.17% respondió que les son retiradas prestaciones y derechos. Mientras que el 97.83% dijo que regresan al puesto que desempeñaban sin ningún problema".

Por el contrario a lo que sucede con las trabajadoras embarazadas que laboran en la textilera Tex Ray Navolato, Grau y Lexartza (2010) exponen que "se debe tener cuenta que las mujeres embarazadas o en períodos de lactancia son generalmente consideradas como "costos adicionales", por eso es que los despidos de las trabajadoras en estas condiciones es una realidad permanente, a pesar de las legislaciones que lo prohíben. Es muy probable que las trabajadoras embarazadas o en períodos de lactancia estén en las primeras filas a ser despedidas" (p.46). No obstante, en la empresa donde se realiza nuestra investigación ese hecho no se presenta.

En relación a la situación que viven las trabajadoras embarazadas de la textilera, nuestro estudio demostró que la empresa adopta medidas que no pongan en peligro a mujeres en periodo de embarazo, con el fin de que continúen laborando el mayor tiempo posible, éstas refieren , que continúan realizando actividades que requieren de esfuerzos físicos ( 8.70%). El 2.17% mencionó que trabajan en condiciones insalubres que ponen en peligro su embarazo. Por último un 89.13% expresó que son colocadas en puestos menos complicados.

Sin embargo, de manera similar a lo que menciona Gabayet (2006) en su investigación, "el trabajo es importante para las obreras y sus familias y la pérdida de éste significa, en la mayoría de los casos, una baja significativa en el nivel de vida de las mujeres y de sus unidades domésticas" (p. 30). Cuando el motivo principal es ser la única fuente de ingresos en el hogar hace más necesaria su incorporación y permanencia, haciendo caso omiso de las situaciones desagradables a las pueden hacer frente.

#### *4.2.1.5 Mujeres madres solteras y su percepción de desventaja frente al resto de las trabajadoras*

La condición de madre soltera es considerada por éstas cómo una situación desapercibida por parte del estado; además su nivel educativo las coloca en una situación de desconocimiento de los programas sociales enfocados en la intervención de esta población objetivo. En la empresa encontramos que el nivel educativo de las trabajadoras madres solteras que laboran en la textilera son los más básicos, un 21.74% de mencionó que solo tiene hasta el grado de primaria. El 45.65% estudio hasta la secundaria. Mientras que, el 26.09% refirió que su nivel educativo es hasta "Preparatoria". Y por último, el 6.52% indicó tener otro tipo de nivel educativo.

Esta situación las pone en desventaja con el resto de la sociedad, puesto que son relegadas a obtener recursos económicos que ofrece el gobierno, sin embargo no siempre corren con la suerte de ser beneficiadas con éstos. Por lo tanto, para que sus hijas(os) tengan acceso a la educación, deben recurrir a apoyos monetarios por parte de familiares o incluso depender solo de su salario. Durante la cercanía que tuvimos con las trabajadoras madres solteras nos percatamos cómo la formación educativa de las hijas(os) difiere al de las trabajadoras casadas, debido a la situación económica que presenta cada una en su hogar, un 52.17% mencionó que "sus hijas(os) tienen acceso a la educación. El 41.30% refirió recibir apoyo por parte de algún familiar para que asistan a clases y comprar útiles. Por último 6.52% respondió que es difícil que asistan y pagar gastos en útiles.

#### *4.2.1.6 Inclusión de igualdad de género en políticas de empresas públicas y privadas*

En Sinaloa el subsector de manufactura con mayor participación en el empleo lo ocupa el de fabricación de prendas de vestir. Su participación porcentual es de 2.8 y su lugar de importancia es el octavo lugar. Así mismo, los municipios con mayor vocación manufacturera son: El Fuerte (28.5%), Ahome (17.7%) y Navolato (16.8%). Este último, registra un crecimiento anual de 5.6 a 6.5%, debido al número de establecimientos incorporados durante los años de 2008-2013 (Censos Económicos, 2014). Con estos datos nos dimos cuenta cómo las industrias han ido tomando

presencia en el estado de Sinaloa y sus diferentes municipios, empleando a ambos géneros. Sin embargo, este tipo de empresas ofrece empleos con índices de precarización.

Posteriormente, las investigadoras Godoy, Mauro y Todaro (2012) dicen que los argumentos para eliminar las desigualdades de remuneraciones por razones de género, frecuentemente se topan con la heterogeneidad productiva y de las relaciones de producción. Así, mientras en algunos ámbitos la competitividad se basa en aumentar la productividad por diversas vías, entre ellas la mejora de la calidad de las relaciones laborales y de las condiciones de trabajo, en otros ámbitos las fuentes de competitividad son precisamente las desigualdades y los bajos salarios (p. 19) lo que hace imposible el cambio de actitud en la sociedad hacia las mujeres y el crecimiento personal al que tienen derecho de acceder.

En lo que se refiere a la profesión de trabajo social, debe realizar una continua revisión de las estrategias que deben implementarse en empresas privadas, instituciones públicas y organismos sociales, que se han propuesto en el Modelo de Equidad de Género de INMUJERES (2010), con el fin de que de las empresas asuman el compromiso de revisar sus políticas y prácticas laborales internas, incorporando perspectiva de género y acciones afirmativas y/o a favor del personal, que conduzcan a condiciones de trabajo equitativas para mujeres y hombres (p.15) .

Las mujeres trabajadoras se enfrentan a dos escenarios donde librar sus batallas por la igualdad: "el de las relaciones de trabajo con los empleadores y el del reconocimiento de esta dimensión de injusticia entre sus pares. Porque precisamente este es uno de los asuntos más desplazados de las agendas efectivas de las organizaciones sindicales, con independencia de que desde hace décadas las organizaciones de mujeres han logrado su inclusión en las plataformas y decálogos del deber ser políticamente correcto" (p. 16). Aunque no se descarta la idea de la existencia de empresas que no aceptan incorporar la perspectiva género.

Asimismo, "El Comité de Mujeres Trabajadoras de las Américas" (CMTA) considera "relevante avanzar hacia la paridad de representación de hombres y mujeres en las

estructuras sindicales, la plena integración de las cuestiones de género a las políticas sindicales y el combate a toda forma de discriminación de que sean víctimas las mujeres trabajadoras" (p.5) con el fin de lograr la igualdad entre ambos géneros y su plena incorporación.

En cuanto, a la igualdad de remuneraciones Godoy et al., menciona que "se apunta a superar la discriminación directa, planteando que hombres y mujeres deben tener la misma remuneración si desempeñan trabajos idénticos (u ocupan puestos de trabajo similares). La legislación vigente en varios países establece la igualdad salarial" (p.16); A diferencia de lo que sucede en otros empleos el sistema de trabajo que rige a la textilera donde llevamos a cabo nuestro estudio es diferente en cuestión a los puestos y salario, ya que según refieren las entrevistadas, el tiempo de laborar en la textilera no es motivo para obtener un ascenso, un 21.74% de las trabajadoras mencionó que es por buen comportamiento. El 17.39% considera que es por el tiempo que lleva laborando en la empresa. Por último, el 60.87% expresó que en la textilera no se asciende al personal.

En síntesis, el sistema de trabajo que maneja la empresa textilera Tex Ray Navolato, ofrece un trato igualitario para las trabajadoras (es). Así mismo, el estado civil de las trabajadoras no influye para ser merecedoras de un mejor trato, ascenso ni favoritismo, ya que el hecho de ser una mujer casada o madre soltera no la hace mejor para un puesto. Es decir, son tratadas por igual con el objetivo de garantizar su permanencia e incremento de producción. Igualmente, al respetar el periodo de embarazo de las trabajadoras colocándolas en lugares menos riesgosos.

Finalmente, es primordial que trabajo social este enterado de las políticas sociales que implementa el Estado debido al desconocimiento que existe entre las trabajadoras, acerca de los programas sociales enfocados a madres solteras que brindan recursos económicos. La falta de recursos económicos es en ocasiones motivo de que sus hijos/as no tengan acceso al derecho a la educación, debido al salario precario que obtienen en la textilera, por lo que algunas de ellas optan por vender productos por



catálogo. Asimismo, la jornada laboral las obliga a recurrir al apoyo de familiares que se encarguen a orientar a sus hijas(os) con las tareas escolares.

#### 4.2.2 Bienestar social y condiciones de vida de la mujer madre soltera

##### *4.2.2.1 La dimensión del bienestar social*

Partamos de acercarnos al concepto de bienestar social. Tal como lo refiere Carmen Alemán "el concepto de Bienestar Social hace referencia a una de las formas de respuesta ante las necesidades o una forma de acción social del Estado de Bienestar mediante la puesta en marcha de políticas sociales interventoras que se concretan - entre otras formas- en una extensa red de sistemas de protección social, fundamentalmente de responsabilidad pública.

Dicho concepto tiene una conexión con los problemas sociales de nuestra sociedad industrial(Alemán, 2004, p. 4). Por otra parte, éste se emplea “para designar el conjunto de leyes, los programas, beneficios y servicios establecidos para asegurar o robustecer la provisión de todo aquello que se consideran como las necesidades básicas para el bienestar humano y el mejoramiento social”, por tanto, el objetivo final debe aludir a la idea del bien común.

Para el entendimiento popular, el concepto de Bienestar Social es un valor social que expresa lo ideal, lo deseable, en las relaciones con los demás; es decir, la sociedad considera que son los agentes sociales, las instituciones u organizaciones formales y los programas, prestaciones y servicios quienes desarrollan el acceso a la protección social. Debido a que su función es mantener o mejorar las condiciones económicas, la salud o la competencia interpersonal de algunas partes o de todas las de una población (Alemán, 2004, p. 4). En otras palabras, que todos los miembros de una sociedad satisfagan todas las necesidades reconocidas como básicas.

Para un alcance universal del bienestar, la asamblea general de la ONU proclama la Declaración Universal de Derechos Humanos, como el ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben esforzarse, considerando que la libertad, la justicia y la

paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana. Los artículos 3 y 25 de esta Declaración, a la letra definen como objetivo principal el bienestar familiar: todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona; asimismo que toda persona y su familia tienen derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, la salud y el bienestar.

Con ello, actualmente al concepto de bienestar se le considera como un derecho de nueva generación, elevado a la condición de un Derecho Humano. Y como toda directriz obligatoria, se establecen formas de vigilancia para las naciones en sus políticas sociales y estrategias para alcanzar condiciones económicas y sociales en la vida (Chávez, s. f., p. 21). Esto con el fin de evitar la inequidad en las personas.

En el caso de México, el espíritu de estos textos, o sea, la protección a la organización y desarrollo familiar, así como los instrumentos y apoyos necesarios para alcanzar tales objetivos, se localizan en el Artículo 4to. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

#### *4.2.2.2 Las condiciones sociales de las trabajadoras madres solteras*

Sin embargo, por su realidad la protección social con que cuenta la sociedad mexicana dista mucho del espíritu de aquel texto universal e histórico de nuestro país; sobre todo el referido a la condición de ser madre soltera. En la opinión de nuestras obreras de la industria textil en Navolato, advierten que esta condición es adversa, pues "el salario que se obtiene no suele ser suficiente para alcanzar una buena calidad de vida de ella y de sus hijos, pues con este ingreso no se logra adquirir alimentos de los denominados nutritivos y, en general, su despensa se constituye por los bienes a menor costo" y de baja calidad.

No obstante, ellas atajan estas adversidades con estrategias de sobrevivencia. Es decir, ante la falla del gobierno por garantizar el cumplimiento del texto constitucional, ellas emplean un sistema de compensación, identificado entre los miembros de la familia y las buenas voluntades de los vecinos.

Según nuestro reporte de investigación, identificamos que la solidaridad familiar y vecinal son soportes vitales para ellas, cuando la necesidad de atender problemas de enfermedades de sus hijos, o cuando se va al trabajo, o en la cooperación con medicamentos para la curación de los menores y de otras ayudas, estas redes son claves para las obreras madres solteras.

Bajo esta condición precaria de bienestar económica y social, en la visión de la madre soltera, se construye la pérdida de identificación de la responsabilidad del Estado como obligado a proteger con las políticas sociales a su familia y, también, se difumina la responsabilidad del progenitor. En este último, nuestra trabajadora industrial, desarrolla una imagen distante de la paternidad sobre ella y sus hijos. En los datos obtenidos el padre no está en la preocupación de ella para los cuidados y atención al crecimiento de los hijos; aunque reconocen que la ausencia de la figura del padre provoca disgustos con sus hijos al reclamar que son molestados por no tener papá.

En síntesis, tal como lo identificamos en la región de Navolato, Sinaloa, México, para una trabajadora madre soltera, el problema de la cuestión de calidad de vida en la familia tiene que ver con su capacidad de ingresar a laborar y obtener un ingreso y de la solidaridad de los vecinos y su familia de origen; y no de la protección responsable, tanto del Estado, como de la paternidad. Esta condición es conocida por las empresas contratistas, de allí su interés por instalarse y atraer esta fuerza de trabajo femenino.

Entonces, tenemos que la empresa textilera Tex Ray cuenta con un conocimiento explícito que la fuerza de trabajo laboral, en condición de interesarse en ser contratadas, son aquellas que tienen dos características: ser madres solteras y padecer la vulneración de su calidad de vida. Así lo demuestran las referencias que aportan obreras de ésta: vemos que hay una preponderancia de mujeres, es decir, está feminizada y entre ellas identificamos que el 80% son madres solteras. En ella trabajan 607 personas, de las cuales 574 son mujeres (94%). Del total de mujeres empleadas, 460 son madres solteras (80%), sus edades van desde los 19 hasta los 56 años y el promedio de hijos es de 1.7

#### 4.2.2.3 Estrategias de protección de las hijas(os) de madres solteras a través de redes de cuidado

El conocimiento empresarial para la contratación de personal, nos los expone en su estudio la "Fundación de familias monoparentales Isadora Duncan", en el cual destacan que uno de los mayores problemas de las madres solteras que laboran es el hecho de estar solas en la crianza de los hijos y ello les obliga a tener que conciliar la vida familiar y laboral. Como opciones para los cuidados de sus hijas(os) (Kabeer, 2007, p. 27), generalmente las trabajadoras se respaldan en sus relaciones familiares o vecinales. Además, el encontrarse en su responsabilidad de proveer cuidado y ganar un ingreso, deben optar por trabajar más horas, sacrificando tiempos de ocio (Esplen, 2009, p. 27), como suelen ser la convivencia y la recreación familiar.

En nuestro estudio se presenta un 65.22% de obreras que consideran su salario insuficiente y deben pedir dinero a familiares, por el contrario de un 4.35% que mencionaron contar con un salario suficiente para cubrir todas las necesidades básicas del hogar, en tanto que un 30.43% de obreras que consideran que su salario no le permite salir a convivir con su familia (ir a comer, parques, cine, etc.).

Las madres solteras mientras trabajan, implementan estrategias para el cuidado y desarrollo de la familia, lo hacen a través de asignarle la responsabilidad al hijo mayor, quien deberá fungir el rol de maternidad o paternidad.

Es común que las madres solteras vivan, en el mejor de los casos, dependiendo de una red informal<sup>8</sup>. Durante la entrevista un 86.96% de las trabajadoras madres solteras refirieron, depender usualmente de mujeres familiares, vecinas o amigas. Pero en ocasiones las hijas(os) mayores de otras mujeres corren el riesgo de desertar la escuela. Sin embargo, algunas madres solteras optan por el cuidado remunerado desde el hogar, por ejemplo, al contratar los servicios de una niñera.

---

1.1.1 <sup>8</sup>La Tesorería del Estado de Wyoming y la Fundación NAST (2015) *La dura realidad financiera que enfrentan las madres solteras*. Recuperado de <http://wyoming.ahorrando.org/Templates/ah/print.aspx?id=351>

El Estado, ante el incremento de madres solteras, ha implementado políticas para los cuidados a hijas(os), a través de una red de salud pública y de servicios de bienestar social. Emily Esplen (2009) menciona que "en el sector estatal los proveedores de cuidados casi siempre son remunerados; con frecuencia, el público en general contribuye a través de sus impuestos" (p.12). En otros casos, deben cubrir cuotas semanales a instancias avaladas por instituciones de gobierno, para prestar sus servicios. El programa SEDESOL brinda el servicio de doce guarderías ubicadas en diferentes colonias de la ciudad de Navolato, Sinaloa. Durante la investigación constatamos que 10.87% de las entrevistadas identifica al menos una guardería económica y cercana a su hogar.

Asimismo, a pesar de existir estas guarderías se observa que son mínimas para poder cubrir en su totalidad el número de trabajadoras madres solteras que laboran en la empresa textilera, donde tampoco se cuenta con espacios que satisfagan la necesidad de cuidado de sus hijas(os) durante su jornada, además la falta de atención a esta situación por parte de los gobernantes de la ciudad de Navolato. Por ello, trabajo social en las empresas debe centrar su atención en el bienestar del/la trabajador/a y de su familia, atendiendo sus problemas y necesidades, conforme a las actividades propuestas por la empresa, o bien atendiendo demandas de los/as mismos/as trabajadores/as (Ander- Egg, 1995,p. 389).

Debido a que la industria textil no dispone de una guardería para las hijas(os) de las trabajadoras, entre sus prestaciones laborales la ley marca que las trabajadoras deben recibir seguridad social para ella e hijas(os). El servicio de guardería, es un derecho que se otorga a cada trabajadora(or) a través del IMSS. No obstante, solo el 2.17% de las madres solteras entrevistadas mencionaron ejercer este derecho.

#### *4.2.2.4 Nuevos modelos de relación en familias de madres solteras que trabajan*

La crisis y las nuevas tendencias de la economía, con sus efectos en el trabajo y en las relaciones sociales, han sido causa de cambios en las familias. José Izquieta (1996)

añade que "estas causas afectan a la propia estructura, composición, contenido y valoración de los vínculos familiares, provocando nuevos modos y modelos de relación" (p.195). Es probable que, dentro de estos cambios sea visible que la relación entre madre e hijas(os) se vea fracturada.

En hogares y familias de madres solteras que laboran se encuentran condicionados en depender principalmente de los padres. Esto lo explica José Luis Izquieta (1996) al mencionar que "en el caso de las madres solteras que laboran el apoyo que prestan sus padres no se reduce únicamente al suministro de dinero y bienes, sino que consiste también en el cuidado de los hijos/ as mientras la madre trabaja, lo cual hace que los coloque en manos de algún miembro de la red familiar, predominantemente alguno de los abuelos" (p. 198). Las trabajadoras sienten el apoyo de ésta red familiar significativa ante las actividades que realiza durante el día ya que, le ofrece mayor confiabilidad y comodidad.

La formación educativa corre a cargo de los familiares, ya que el 39.13% de éstas reciben apoyo para orientar sus hijas(os) en tareas extra-clase; en tanto que, otras mujeres llegan a su hogar agotadas después de su jornada laboral, lo que les imposibilita realizar esta actividad (19.57%). En cambio, para algunas acompañarlos a realizar sus tareas al llegar de su trabajo es una labor indispensable para su crecimiento educativo (41.30%).

No obstante, José Luis Izquieta (1996) expresa "con frecuencia los vínculos familiares son débiles, las redes de reciprocidad familiar no existen o no son suficientes para cubrir las demandas y carencias de las madres solteras" (p. 204). Esta situación origina que las madres solteras busquen espacios para atender y estar al cuidado de sus hijas(os), aunque no siempre suceda de esa manera.

#### *4.2.2.5 Alternativas de una madre soltera para obtener ingreso extra al hogar*

Los problemas que la madre soltera hace frente a la sociedad, son diversos, y una de las principales complicaciones que vive es la cuestión laboral (Esplen, 2009, p.9). Donde su principal objetivo es el bienestar de su familia. Frecuentemente, son

restringidas a trabajos de bajo sueldo, bajo estatus y muchas veces a trabajos de medio tiempo debido a sus responsabilidades de cuidado no remunerados.

Cuando las trabajadoras madres solteras son las únicas proveedoras en ocasiones, deben recurrir a familiares para pedirles apoyo económico. El motivo se debe por considerar inferior e insuficiente el salario que otorga la textilera. Dicho problema es manifestado por las obreras entrevistadas quienes refieren, recibir un pago equitativo a la jornada laboral realizada (23.91%). Un 52.17% de ellas mencionaron recibir un salario no equitativo con la exigencia del trabajo en la empresa. Por el contrario, de un 23.91% que consideran su salario suficiente para satisfacer las necesidades de la familia. La empresa exige a sus empleadas una cantidad de producción mayor, en un tiempo estimado, por un salario inequitativo y precario.

Por ello, se ha puesto en la mirada implementar la igualdad de género y empoderar a las mujeres; esto permitirá renovar los enfoques sobre la igualdad de oportunidades laborales para las mujeres (Tercer Objetivo del Milenio para el Desarrollo). Es decir, que exista en el área laboral: "mismo trabajo, igual mismo sueldo". La nueva visión acerca del rol de las mujeres y hombres en la vida privada y en la sociedad, ha generado durante las últimas décadas cambios visibles en la situación de las mujeres, esto argumentan Fawas y Vallejo (2011). En "estos tiempos las mujeres ya comienzan a adquirir derechos civiles, sociales y políticos. Como resultado de estos derechos la mujer ha podido incorporarse a la educación, la vida política y al trabajo" (p. 51). En contra parte al beneficio que adquieren las mujeres los cambios en los tipos de familia son atribuidos a la incorporación de la mujer al ámbito público.

En México, el 23% de la fuerza de trabajo es femenina. En el ámbito laboral se aprecia como las mujeres se han incorporado poco a poco a espacios de producción y trabajo. De acuerdo con Marcela Lagarde (2011) "muchas industrias inician sus actividades con trabajadoras que laboran bajo pésimas condiciones de trabajo y salariales, y conforme la empresa se desarrolla y acumula, requiere trabajo más calificado, elevando los requisitos de adiestramiento previo y por lo tanto incorpora a hombres y desplaza a las mujeres a los procesos técnicamente más atrasados o de

plano las desecha" (p. 135). Ésta situación continua hasta hoy por ser atribuido a su género determinados roles. En la textilera las trabajadoras difieren en la forma como perciben la relación laboral dueño- trabajadora. Ellas (54.35%) mencionaron que existe un trato amable para todas las trabajadoras. Mientras que, un 45.65% manifestaron recibir un trato injusto hacia las trabajadoras en la manera de comunicarse.

En nuestro estudio las mujeres madres solteras se encuentran en desventaja comparada con las trabajadoras que cuentan con el apoyo económico de una pareja, debido a su situación 17.39% refirieron tener como estrategia la venta de productos por catálogo (Ropa, zapatos, accesorios, etc.). Así mismo, un 23.91% indicó recibir dinero por parte de un familiar. Un 6.52% de las entrevistadas mencionó que recibe ayuda por parte de un programa social. Por último un 52.17% expresó que no recibe un ingreso extra a su salario.

#### *4.2.2.6 Participación del Estado ante la situación de una madre soltera*

La negación por parte del Estado a implementar políticas sociales dirigidas a grupos con mayor vulnerabilidad es tema de interés de las trabajadoras(res) sociales, ya que su objeto de estudio comprende y va dirigido a mejorar las condiciones de vida de los integrantes de una familia, más aun cuando éstos dependen del ingreso de la mujer madre soltera, donde se ve obstruido la posibilidad al logro de un disfrute pleno de bienestar social. Como evidencia se muestran los siguientes resultados que arrojan los datos de CONEVAL (2012) realizados en el estado de Sinaloa; con respecto de las 32 entidades, ocupó "el lugar 24 en porcentaje de población en pobreza y el 23 en porcentaje de población en pobreza extrema" (p.11).

Por lo tanto, Sinaloa se ubica dentro de las 10 entidades con menor pobreza en el país (CONEVAL, 2012, p. 11). Asimismo, registro que los municipios con menor porcentaje de población en pobreza fueron Mazatlán (28.1), Culiacán (29.8), Ahome (30.6), Salvador Alvarado (32.8) y Navolato (33.1) (p.15). No obstante, no deja de visualizarse la difícil situación de pobreza que enfrentan los miembros de una familia, más aun cuando el ingreso es obtenido por una madre soltera.



De 2008 a 2010 el porcentaje de población con un ingreso inferior a la línea de bienestar, es decir, con un ingreso insuficiente para satisfacer sus necesidades básicas aumentó de 35.9 a 44.1, lo que significó un incremento de 978,814 a 1, 222,648 personas en esta situación (p. 24). Tal incremento, debería valorarse para cuestionar la intervención que realiza el Estado ante los bajos salarios que obtiene las trabajadoras(es), de quienes se encuentra a cargo y debe vigilar su satisfacción de necesidades.

El "cumplimiento mínimo de las exigencias de una familia en cuanto al consumo de las personas que la componen se logra mediante el alcance de la satisfacción de necesidades en un hogar. Tal es el caso de: alimentos, vivienda, vestido, servicios públicos, higiénicos, sanitarios" (Chávez, s. f., p. 29). Claro está que las necesidades son cubiertas mediante un trabajo debidamente retribuido.

Acerca de la población que cuenta con un ingreso inferior a la línea de bienestar mínimo, esto es, con un ingreso insuficiente para adquirir una canasta alimentaria la cifra aumentó de 8.1 a 14.1, lo que significó un incremento de 221,296 a 389,413 personas (CONEVAL, 2012, p. 25). El Índice Nacional de Precios al Consumidor define, "La canasta básica alimentaria como el conjunto de bienes y servicios indispensables para que una familia pueda satisfacer sus necesidades básicas de consumo a partir de su ingreso (2015). Sin embargo, existe a quienes la posibilidad de adquirir los productos establecidos en la canasta básica alimentaria se ve disminuida.

La Encuesta Ingreso-Gasto de los Hogares (ENIGH) emitida por el INEGI proporciona los gastos asociados de los hogares en 580 bienes y servicios. Para determinar el contenido final en la canasta básica, se toman en cuenta familias promedio, ingresos y encuestas.

En base a esto, el Banco de México selecciona ciertos productos y servicios y los integraba en una canasta básica, al final calcula el peso de cada uno en la construcción del INPC (2015), esta acción recibe el nombre de ponderación. Actualmente el INEGI es el encargado de realizar toda la operación. En la cual contempla alrededor de 80 artículos y servicios agrupados en las categorías

siguientes: Alimentos, bebidas y tabaco; ropa, calzado y accesorios; vivienda; muebles, aparatos y accesorios domésticos; salud y cuidado personal; transporte; educación y esparcimiento, así como otros servicios.

Los artículos y servicios tienden a actualizarse a través de cambios en su ponderación o en la aparición o desaparición de algunos de sus componentes, dados los cambios tecnológicos, aparición de bienes y servicios, o bien un aumento del ingreso familiar y los cambios en los hábitos y preferencias de consumo de los consumidores (INPC, 2015). Pero, los cambios que se establece van cada vez más en declive al beneficio de la sociedad.

Del mismo modo, el Informe anual sobre la situación de pobreza y rezago social, la ciudad de Navolato, Sinaloa en el año 2010 registro que un 7.6% de la población era vulnerable por su ingreso. Igualmente, identifico que la condición de rezago educativo afectó a 24.6% de la población, lo que significa que 32,462 individuos presentaron esta carencia social. En el mismo año, el porcentaje de personas sin acceso a servicios de salud fue de 15.4%, equivalente a 20,341 personas (Informe anual sobre la situación de pobreza y rezago social, 2010, p.1). La nula presencia de éstas carencias trae como resultado la ausencia de seguridad en determinadas áreas, ya sea el público o privado.

Mientras que, la carencia por acceso a la seguridad social afectó a 46.6% de la población, es decir 61,628 personas se encontraban bajo esta condición. El porcentaje de individuos que reportó habitar en viviendas con mala calidad de materiales y espacio insuficiente fue de 12% (15,801 personas). En tanto que, el porcentaje de personas que reportó habitar en viviendas sin disponibilidad de servicios básicos fue de 19.2%, lo que significa que las condiciones de vivienda no son las adecuadas para 25,328 personas (Informe anual sobre la situación de pobreza y rezago social, 2010, p. 1). Ambos servicios son indispensables para el bienestar de todos los miembros de una familia.

Cuando en un hogar permanece una mejora en la calidad de vida, donde sus ingresos no se encuentren por debajo de la línea de bienestar y con carencia por la calidad y

espacios de la vivienda se considera que "existe una condición de bienestar". Por último, el informe dio a conocer que la incidencia de la carencia por acceso a la alimentación fue de 21%, es decir una población de 27,800 personas (Informe anual sobre la situación de pobreza y rezago social, 2010, p. 1). Según estudios del partido PT y Convergencia en el 2009 la canasta básica aumentó 63.14 por ciento, al pasar de 812.98 pesos a mil 326.32 pesos (INPC, 2015). Lo anterior, muestra la nula accesibilidad a la que se enfrentan ciertos sectores públicos.

En diciembre de 2006 el Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC) publicó que en ese año, eran suficientes 134 horas de trabajo de salario mínimo para adquirir la canasta básica (alrededor de \$54.00 pesos por hora) y al día de hoy son necesarias 193 horas laborales. El poder adquisitivo de la población ha ido disminuyendo contrario al caso del desempleo que ha estado aumentando, por eso este motivo, incrementar la carga fiscal de las personas físicas o el incremento de los bienes y servicios públicos afecta aun más los bolsillos de la población (2015). Los efectos que se visualizan son la dificultad para acceder a ciertos servicios o productos óptimos del ser humano.

Actualmente sólo se puede comprar el 34,95% de los alimentos básicos para una familia. Puesto que, el salario mínimo en México necesitaría alcanzar los \$192.52 pesos para comprar una "Canasta Alimenticia Recomendable" (CAR). El periódico Universal publicó en el año 2014 los precios que ofrecen los distintos establecimientos para comprar los alimentos básicos, mismos que oscilan de la siguiente manera: "en el tianguis es de \$179. 85 pesos, mientras que en los mercados públicos tuvo un valor de \$190. 28 pesos y en los supermercados de \$209. 30 pesos".

Los sectores populares acceden al bienestar mediante programas que se definen a partir de una regulación establecida por la legislación social y de una voluntad política que asigna medios y recursos. Chávez (Sin fecha) observa claramente que "los programas y políticas sociales tendientes al bienestar social, en gran número de ocasiones sólo se quedan en el discurso. El mismo bienestar social se institucionaliza y se acomoda al ritmo y necesidad de la población que atiende; por lo cual se

politiza" (p. 25). Estos comportamientos son obstáculos para el mejoramiento pleno de la población.

Durante la investigación observamos que el salario que la textilera ofrece a las madres solteras evita que complementen su despensa con los productos más económicos (84.78%), situación que influye en el consumo de alimentos nutritivos necesarios en el desarrollo familiar (15.22%); durante la investigación se detectó un 10.87% de las trabajadoras, decir que sus hijas(os) consumen alimentos saludables cada hora de comida. También, encontramos el 56.52% de mujeres mencionar que sus hijas(os) no han sufrido ninguna enfermedad por mala alimentación. Sin embargo, el 32.61% difiere de éstas al responder que sus hijas(os) si han tenido problemas de salud.

El no acceder a un ingreso bien remunerado en su hogar, coloca una barrera al alcance en su totalidad de artículos y servicios de una canasta básica que satisfaga las necesidades de una familia.

#### *4.2.2.7 Nivel de protección del Estado a mujeres madres solteras*

El Estado juega un papel fundamental en la calidad de vida de la sociedad; por ello es esencial que maneje una correcta divulgación de sus programas sociales. Sin embargo, las trabajadoras madres solteras (52.17%) indican que no cuentan con un recurso económico por parte del gobierno. A diferencia del 23.91% que mencionó contar con al menos un recurso económico por parte del gobierno. De igual manera, existen mujeres (23.91%) que no están enteradas de ningún recurso económico.

Descripción de los programas asistenciales que el gobierno ofrece orientados a madres solteras. La Secretaria de Desarrollo Social (SEDESOL) lleva a cabo el programa social de "Seguro de Vida para Jefas de Familia", donde pretende contribuir a la ampliación del sistema de seguridad social, mediante un esquema de aseguramiento a madres jefas de familia de a 12 a 68 años de edad, que se encuentren en condición de vulnerabilidad o que presentan carencias sociales como rezago educativo, hogares con ingreso inferior a la Línea de Bienestar o Línea de Bienestar

mínimo, carencia de acceso a los servicios de salud, a la seguridad social servicios básicos de vivienda y alimentación.

Del mismo modo, el Desarrollo Agrario Territorial y Urbano presento un nuevo programa de apoyo a madres solteras, con el fin de que puedan adquirir una vivienda de tipo interés social el cual busca que las jefas de familia paguen entre \$300.00 y \$800.00 mensuales. Dicho programa ya es implementado en trabajadoras madres solteras del estado de Sinaloa. Por otra parte, el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF), lleva a cabo el programa de "Estrategia Integral de Asistencia Social Alimenticia" (E.I.A.S.A.). Dicho programa tiene como fin apoyar a personas y/o familias que se encuentran en condición de vulnerabilidad, tal es el caso de las madres solteras. En este programa se otorgan despensas con alimentos básicos a fin de que se dé una herramienta que les permita sobrevivir mientras nivelan su situación.

#### 4.2.2.8 Derecho de la sociedad a la satisfacción de necesidades personal y familiar

La sociedad tiene derecho a disfrutar de un nivel de vida que permita "satisfacer todas sus necesidades personales y familiar, y no sólo las básicas" explica Chávez (Sin fecha). Por tanto, un elemento importante para el logro del bienestar social es la participación activa de un profesional de trabajo social y no sólo las acciones formales del Estado (p. 25). El hecho de que trabajo social cubra en todos los ámbitos las necesidades que aquejan a la sociedad, derivará a incrementar el bienestar de la sociedad.

En el caso de México Benavente y Valdés (2014) explican que, la políticas analizadas abordan directamente el rol redistributivo del Estado como garante de la igualdad, asegurando que un porcentaje del presupuesto federal nacional será destinado a políticas, programas y actividades para mujeres, en lo que se ha denominado el gasto etiquetado para las mujeres (p. 25). En nuestro estudio las trabajadoras entrevistadas refirieron que el ser madres solteras, no significa que el Estado fije su atención hacia ellas, un 23.91% mencionó que el Estado lleva a cabo acciones efectivas en apoyo a madres solteras. El 36.96% dijo que no conoce acciones o programas por parte del

gobierno. Finalmente, el 39.13% expresó que la condición de madres solteras es desapercibida por el gobierno.

También, la autora Ruiz (1991) propone "una estrategia para avanzar en esta búsqueda de calidad de vida, puede tener un buen punto de partida en el reconocimiento de los satisfactores que las personas están utilizando en procura de su desarrollo y de igual manera, cuáles satisfactores son utilizados por los gobiernos y organizaciones en sus planes y programas" (p. 33) esta propuesta implementada correctamente por trabajo social abriría paso al fortalecimiento y avance de los grupos vulnerables.

Identifica algunos indicadores de uso frecuente para expresar condiciones de vida de los pueblos son: empleo, desempleo, subempleo, salario, gasto público, precios de alimentos, acceso a servicios de salud, tasa de natalidad, mortalidad, fecundidad, alfabetismo, ingreso per cápita, número de establecimientos de salud y educación, acceso a agua potable, población urbana y rural por debajo de la línea de pobreza entre otros (Ruiz, 1991, p. 27). Sin embargo, el ser identificado para su análisis no asegura la disminución de la problemática. Finalmente, se percibe que el Estado juega un papel fundamental en la calidad de vida de hogares, donde sus miembros dependen de los recursos económicos de trabajadoras madres solteras. Éstas al encontrarse en esta condición toman la decisión de introducirse en el ámbito laboral, para mejorar su condición de bienestar social. Como la situación que viven las madres solteras que laboran en la textilera Tex Ray en Navolato, Sinaloa.

#### 4.2.3 Elegibilidad al trabajo bajo condicionantes de precariedad

##### *4.2.3.1 Aceptación de las trabajadoras (es) a empleos con niveles de precarización*

La identificación de la precarización no nos exige de la necesidad de definir conceptualmente de forma clara y precisa lo que es trabajo precario. Como el propio término indica, precarización significa deterioro de las condiciones de trabajo. Hay

precarización cuando un determinado tipo de trabajo se deteriora sea en relación a los rendimientos o a los derechos a que da acceso, sea en relación a la estabilidad, o a las características del vínculo laboral (Leite, 2009, p. 13). No obstante, las necesidades que padecen las trabajadoras(es) influyen para que se vean en la situación de permanecer en empresas con sistemas de trabajo con visión de solo incrementar la producción y ganancias.

El autor Suárez (2004) refiere que "el proceso de precarización se manifiesta a través de aspectos económicos (bajos ingresos, suspensiones, despidos, reducción salarial, etc.) y aspectos jurídicos (tipo de contratación que legalizan formas precarias de inserción laboral, o el no cumplimiento de las leyes) que se complementan y confluyen en un proceso dinámico" (p. 6). Las obreras reciben tratos similares en la industria.

El empleo precario es, entonces, aquel que "presenta niveles inferiores de seguridad social, de derechos laborales y de remuneraciones en relación con los empleos clásicos. La precariedad en tanto está asociada con la inseguridad en el empleo y la incertidumbre acerca de los ingresos presentes y futuros, puede conducir a parte de los trabajadores a situaciones de exclusión, en tanto sería un impedimento para su plena integración económica y social" (Suárez, 2004. p. 5). Este tipo de empleos coloca en desventaja la estabilidad económica de las empleadas(os), más desfavorecidos, por ejemplo quienes cuentan con niveles de escolaridad básicas, ocasiona que ignoren los derechos laborales con mayor facilidad.

El nivel de condición precario que ofrece la empresa textilera Tex Ray en Navolato, Sinaloa, tiene una valoración de aceptación al ser contratadas, ya que las mujeres madres solteras refieren, "desde el momento de pedir empleo en la empresa se conocen y aceptan las jornadas y prestaciones que ahí se otorgan, así como el jefe inmediato en la línea de trabajo y se identifica la forma de trato hacia cada una de nosotras".

La condición de precariedad de la empresa no influye para no otorgar a las trabajadoras su salario en la fecha estipulada, lo que beneficia principalmente a las

madres solteras. Esto se debe, porque al efectuarse la contratación de las trabajadoras, se establece el convenio de salario que otorga la textilera en las siguientes modalidades: por jornada diaria, rendimiento o comisiones. En nuestro estudio las madres solteras refirieron lo siguiente: un 13.04% de las trabajadoras dijo que su salario se otorga conforme el rendimiento diario. El 67.39% mencionó que su salario corresponde a una jornada diaria. Por último un 19.57% respondió que se les brinda por comisiones.

La textilera establece un determinado tiempo para el término y entrega de prendas. Mediante la información dada por las encuestadas obtuvimos que la exigencia de la producción en la textilera se establece por un tiempo determinado para el término de las prendas que las trabajadoras deben realizar, además de recibir una sanción por no llegar al número de prendas indicadas. Un 69.57% dijo que se les exige mediante la cantidad de prendas establecidas por tiempo. El 23.91% mencionó que existe una sanción por no cumplir las metas de producción". Por último un 6.52% indicó que la textilera tiene un consentimiento de trabajo al ritmo de las trabajadoras.

Una siguiente cuestión a discutir es el salario que reciben las trabajadoras no es equitativo puesto que, difiere con la exigencia durante la jornada laboral. Además, se suma el la situación de negación al ejercicio de los derechos colectivos donde puedan presentar sus inconformidades. Según nuestro reporte de investigación identificamos que el salario que obtienen las trabajadoras madres solteras, no es suficiente ya que, ante los gastos y responsabilidades que enfrentan para satisfacer las necesidades de su familia no resulta suficiente en comparación a las horas laboradas en la textilera.

Por el contrario, al salario precario que ofrece la empresa, el privar del derecho a formación de representantes para defensa de inconformidades y el no cumplir en su totalidad el beneficio a una seguridad social que brinde todos los beneficios estipulados por ley, los datos obtenidos con respecto a las condiciones de las instalaciones de cada área, equipo de trabajo, así como el mantenimiento y difusión de las áreas peligrosas son monitoreadas por personal contratado para revisar el buen



funcionamiento de los equipos y maquinaria, manejados por las trabajadoras (es) en general.

En síntesis, la precarización a la que se enfrentan durante su jornada laboral las trabajadoras madres solteras en la textilera Tex Ray Navolato, es aceptada y valorada de manera consiente por la trabajadora al momento de su contratación. Así mismo, en nuestra investigación comprobamos que la textilera si informa a las trabajadoras en su ingreso de la persona que será su jefe inmediato, un 97.83% dijo que para ellas, es claro quién es el jefe inmediato en su trabajo. En tanto que, el 2.17% dice tener una confusión de la jefatura. No obstante, al estar inserta en su área de trabajo identifica que la exigencia para finalizar el número de prendas establecidas para ese día, suele ser demasiado en comparación al salario que recibe, lo cual no es suficiente para satisfacer los gastos personales y familiares.

En ese mismo sentido el cumplimiento de la seguridad social que ofrece la empresa no cubre en su totalidad todos los beneficios estipulados por la Ley Federal del Trabajo. Es decir, no cubre en su totalidad con todos los gastos en caso de una emergencia, si se tratase de un accidente fuera del trabajo. En los datos obtenidos por medio de las encuestas, un 23.91% de las trabajadoras refirió que la empresa cubre todos los gastos en caso de emergencia. En cambio el 73.91% considera que el seguro social que ofrece la empresa no cumple todos los beneficios estipulados por ley. Por último un 2.17% expresó que en todo momento existe una cobertura de todos los derechos económicos y sociales.

Sin embargo, la precariedad que se identifica en el aspecto salarial, no se presenta en el estado de los equipos de cada área dado que, hay personal técnico que brinda periódicamente mantenimiento a la maquinaria lo que hace una condición favorable para desempeño de la trabajadora. Esto se identifico con base en, las respuestas de las obreras quienes refieren que el equipo de trabajo cuenta con mantenimiento periódico. El 41.30% de las trabajadoras dijo que hay personal técnico revisando la maquinaria de la textilera. Un 47.83% mencionó que se realiza mantenimiento

periódico a la maquinaria". Por último, el 10.87% respondió que no se realizan modificaciones en caso de mal funcionamiento.

Podemos tener como punto de partida que en las empresas como la textilera Tex Ray, la remuneración de la fuerza de trabajo de las trabajadoras madres solteras oscila entre los \$80.00 hasta \$100.00 diarios, dependiendo del área en que labore; mismas que ofrecen un salario bajo a diferencia del trabajo que exige a las trabajadoras sin contar con las prestaciones básicas como son el reconocimiento a la antigüedad o buen desempeño laboral, que en otras partes son estímulos económicos que impactan al mejoramiento del sueldo. Por último la negación a manifestar inconformidades puesto que, existe una oposición al ejercicio de los derechos colectivos.

#### *4.2.3.2 Situación de vulnerabilidad de trabajo de las obreras*

Este comportamiento empresarial ya es identificado en los estudios, tal como nos lo expone Luisa Gabayet (2006) las condiciones de inserción de la mano de obra femenina involucrada en el proceso productivo de estas empresas se da por: a) la demanda que para este tipo de fuerza de trabajo existe en la empresa; b) el papel que desempeñan las mujeres en los procesos de trabajo; c) los nexos entre la incorporación de las mujeres al proceso de trabajo y su situación en el ámbito doméstico (p. 30). Las condiciones de trabajo se han deteriorado dejando a las obreras(os) en una situación vulnerable y precaria. En su investigación encontró que a pesar de que "existía un contrato colectivo de trabajo, las obreras lo desconocían y declararon sólo conocer y tener en su poder una copia del reglamento interno de trabajo. Su permanecía en la empresa se debía a la importancia de las prestaciones que la industria ofrece: atención médica gratuita para ellas y sus parientes cercanos, acceso a crédito y prestamos, entre otras cosas" (p. 43). De manera similar a éstas, las trabajadoras de nuestro estudio también refieren esos motivos para permanecer laborando.

En nuestro estudio encontramos que la condición de precariedad laboral tiene una alta valoración de aceptación puesto que, al contratarse la mujer madre soltera identifica que conocen y aceptan las jornadas y prestaciones que otorga la empresa al momento

de pedir empleo, un 73.33% dijo que si hubo una aceptación en las jornadas y prestaciones que se ofrecen". El 16.67% ingreso con un desconocimiento de las jornadas y prestaciones que ofrece. Por último un 10.87% mencionó haber entrado a laborar con una aceptación sin conformidad en las jornadas y prestaciones que se ofrecen.

Otro factor que determina el incremento en la producción de prendas es el estado emocional que presentan las obreras durante la jornada laboral. En las encuestas realizadas, las trabajadoras refirieron realizar lo siguiente ante el estrés, un 56.52% mencionó que tienen lapsos de descanso. El 2.17% dijo que cuentan con espacios de recreación grupal. Por último, el 41.30% respondió que disminuyen sus niveles de estrés por medio de la relación/ convivencia favorable entre compañeras.

#### *4.2.3.3 Reconocimiento de las mujeres al derecho de su seguridad social*

La población en situación de pobreza comprende en su mayoría a mujeres, menciona Godoy et al. (2012), por ello están accediendo efectivamente a más empleos, pero de una calidad cuestionable, además están sobre representadas en trabajos no regulados por la normativa laboral. Es esencial que la ley regule la forma en cómo un trabajo debe prestarse y efectuarse. Por ello, la "Norma Mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres" (2009) sugiere que un empleo debe asegurar la vida, la salud y brindar un nivel económico decoroso para la trabajadora (or). En el estado de Sinaloa (2015) la Subsecretaria de Empleo y Productividad Laboral realizó un informe, el cual, muestra que 1,371, 707 de habitantes se encuentran económicamente activos, donde un 61% son hombres, mientras que un 39% equivale al total de mujeres laborando. Por el contrario, los resultados arrojaron que 842,372 son habitantes económicamente inactivos, donde un 27.9% son hombres y un 72.1% son mujeres. Más de la mitad de mujeres en situación de madres solteras, continúan desempleadas; aún no se logran cambios relevantes ante la progresiva incorporación al ámbito laboral y roles que van adoptando como proveedoras del hogar.

Durante la revisión de cada cuestionario obtuvimos cómo la condición de madres solteras de las trabajadoras de la textilera influye para que permanezcan laborando en

la empresa, debido a que el 100% de las trabajadoras madres solteras respondió que su situación de proveedora del hogar es por lo que deciden permanecer laborando.

Un dato interesante proporcionado por el informe de la Subsecretaria de Empleo y Productividad Laboral, es que 122, 664 personas del estado de Sinaloa trabajan en industrias manufactureras. De modo que, 56.2% son hombres, en comparación al total de mujeres, quienes solo el 43.8% tiene presencia en el ámbito laboral (p.6). No obstante, se observa que no existe mucha diferencia entre ambos sexos, puesto que, no es tan alta la cifra de hombres y mujeres económicamente activos .

En la industria Max Ray prevalece una gran cantidad de mujeres madres solteras; al realizar nuestro estudio los datos evidenciaron que la textilera contrata mujeres sin tomar en cuenta su estado civil, puesto que, a ésta solo le interesa la mano de obra e incremento de producción, un 4.35% mencionó que las trabajadoras madres solteras se contratan por considerarse más aptas. Mientras que el 95.65% dijo que solo por casualidad fueron contratadas.

Por su parte, Grau y Lexartza (2010) dicen que "la informalidad y la precariedad laboral ha sido una de las características distintivas en la generación de empleos en las últimas décadas en la región centroamericana, afectando particularmente a las mujeres trabajadoras, debido a que la inserción femenina en el empleo precario, inestable y a tiempo parcial ha sido la principal estrategia de las mujeres para conciliar el trabajo doméstico y extra-doméstico. Así pues, el tener que enfrentar dificultades para encontrar un trabajo digno que les permita cubrir sus necesidades básicas y las de sus familias".

En su estudio, refieren que los trabajos sin cobertura de la seguridad social no son trabajos de calidad, sino trabajos precarios. La cobertura de los distintos regímenes de seguridad social centroamericanos comprenden protección ante: accidentes, maternidad, invalidez, vejez, desempleo (cesantía) involuntaria, viudedad, orfandad, muerte. Aunque las coberturas del seguro social se restringen, puesto que, ni a la población trabajadora se ha logrado cubrir al 100%.

#### *4.2.3.4 Organización de las obreras en demanda al incumplimiento de sus derechos laborales*

De igual manera, Bensusán (2008) expone que "debe promoverse el mejoramiento de las condiciones institucionales para lograr una representación colectiva de calidad y una efectiva participación de los sindicatos en la vigilancia del cumplimiento de la legislación laboral y la de seguridad y salud en el trabajo, un proceso que en varios países de América del Sur está devolviendo paulatinamente a la organización y negociación colectiva el lugar que le corresponde en el diálogo social a niveles muy distintos: comités de seguridad e higiene en la empresa, comités consultivos nacionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, o en temas salariales, productividad y competitividad, y de diverso tipo".

En nuestro estudio obtuvimos cómo la empresa textil se resiste a respetar el ejercicio de los derechos colectivos que tienen las trabajadoras, un 19.57% dijo que en la textilera se permite organizar a trabajadoras para resolución de conflictos". El 2.17% mencionó que el patrón accede para que haya líderes entre ellas. Por último un 76.26% de las trabajadoras indicaron que es prohibido en la empresa una formación de representantes.

La profesión de trabajo social debe centrar su atención en problemas y necesidades de la empresa, de la organización de empleados y trabajadores desde una perspectiva integral, englobando aspectos económicos, psicológicos, sociales, relaciones productivas y relaciones humanas, teniendo hacia el aumento de la productividad en un ambiente propicio y satisfactorio, por lo que su objetivo es conocer los factores y demandas sociales del grupo trabajador, que están condicionando producción, con el fin de atender de manera amplia las necesidades básicas de los mismo. Esto implica promover el mejoramiento de las condiciones de trabajo en que se desarrollan las diferentes grupos que integran el personal de la empresa, lo que contribuye al mejoramiento de las relaciones laborales (Galeana, 1996, p. 151).

También, Bensusán (2008) agrega que "es un hecho comprobado que la presencia de sindicatos verdaderamente representativos y con reconocimiento social y político es

un factor que incide tanto en las características del Estado de bienestar como en el cumplimiento de los derechos sociales que a éste se vinculan". Los resultados mostraron cómo las trabajadoras madres solteras se sienten en la situación de no poder manifestar su inconformidad, porque existe una oposición al ejercicio de los derechos colectivos, un total de 32.61% mencionó que lo hace mediante huelgas. En tanto que, un 8.70% dijo que hay una formación de sindicatos. Por último la mayoría de las mujeres (58.70%) expresó que en la textilera no se permite actuar de esa manera.

## CONCLUSIONES

De acuerdo a lo planteado en el objetivo general de “explicar las determinaciones económicas y sociales que la madres solteras toman para decidir ingresar a laborar y mantenerse como trabajadoras en un contexto de precariedad laboral y discriminación de género en la textilera Tex Ray México”. En el acercamiento identificamos que el capital depende principalmente de chinos y taiwaneses; percibimos entre las obreras que ellas tienen inconformidad acerca de las condiciones de trabajo en que se desenvuelven, también expresan inconformidad del trato que reciben por parte de los altos mandos de la industria, además de la cuestión salarial comparada con la exigencia de trabajo de su jornada diaria y la forma en que éste repercute en su insuficiencia para el desarrollo personal y familiar.

Por consiguiente, hemos logrado dejar en claro que el objetivo específico propuesto de “definir el proceso de elegibilidad que realiza la mujer madre soltera para ingresar y permanecer como trabajadoras en esta empresa bajo ambientes de vulneración de sus derechos y la manera en que sus atributos las colocan en esta situación”, es una condicionante obligada para que las madres solteras accedan a un sistema de trabajo de precariedad, el cual aumenta conforme a la escases de elección que existe en el lugar que reside y con el fin de otorgar una calidad de vida a su familia, ésta necesidad, es decir, ser proveedora en su hogar, les mantiene laborando en la textilera, la cual ven como un soporte o medio de protección familiar pese a que los salarios lleguen a ser precarios .

A su vez, planteamos un segundo objetivo específico: “describir los derechos que son vulnerados por la precariedad laboral y las desigualdades en el ingreso, designación de plazas, prestaciones y tratos que se llegan a manifestar como discriminación de género en la empresa”. Este tipo de empresas resultan atractivas para las mujeres madres solteras con el fin de tener el mínimo de derechos. Asimismo, la elegibilidad de continuar en sistemas de trabajo bajo condicionantes de precariedad aumenta conforme a la escases de elección que existe en el lugar que reside y ser la encargada de proveer su hogar, con el fin de otorgar una calidad de vida a su familia, ésta

necesidad las mantiene laborando en la textilera, el cual ven como un soporte o medio de protección familiar pese a que los salarios lleguen a ser precarios.

Los industriales tienen un conocimiento preciso de ubicarse en las localizaciones geográficas de población vulnerable tal como es la mano de obra barata a bajo costo y la disposición de política laboral basada en la flexibilidad contractual. No resultó casual encontrar que entre los derechos laborales que se vulneran en esta textilera son: el obtener un ascenso, formación de sindicatos, derecho a huelgas en protesta de mejora de las condiciones, cobertura en los servicios de seguridad social, recibir un salario inequitativo con respecto al trabajo realizado, el cual no cubre totalmente las necesidades de su hogar.

Contrario a estos derechos negados, existen las estrategia que implementan para el cuidado de sus hijas(os), mismo que es cubierto por redes familiares (abuelas, hijas(os), vecina, amiga, etc.), debido a la falta de una guardería encargada del cuidado de sus hijas (os) durante la jornada de la madre.

Por último, planteamos “interpretar las limitaciones de las trabajadoras madres solteras para revertir la vulneración de sus derechos”, donde concluimos que en la empresa las trabajadoras no tienen derecho a expresarse libremente mediante huelgas por temor a ser despedidas, asimismo debido a su condición de madres solteras continúan laborando en la empresa para recibir seguridad social con el fin de brindar protección a sus hijas (os). Sin embargo, el salario que obtiene no favorece las necesidades básicas de su hogar, por ello complementan sus ingresos vendiendo productos por catalogo, para sí obtener un ingreso extra a su hogar.

Después de haber interpretado los datos recolectados y realizar la discusión de unidades de análisis, probamos que la hipótesis planteada: "la condición de precariedad laboral en que se desenvuelven las madres solteras son efectos de la demanda de bienestar social que carecen las familias dependientes de las trabajadoras madres solteras y, a su vez, son causa de la vulneración de sus derechos básicos y la desigualdad de género en ambiente laboral que les excluye al logro de un desarrollo humano", es verdadera ya que la condición de madre soltera influye en su decisión



de continuar laborando con el fin de contar con un mínimo de derechos, lo cual es atractivo para las obreras puesto que le permite ofrecer un bienestar en su familia. Asimismo, es expuesta a una vulneración de sus derechos básicos en la industria, al no ejercer con libertad sindicatos, huelgas, ascenso, aumentos de salarios y el servicio de una guardería para el cuidado de sus hijas(os). La desigualdad de género se expresa debido a su situación de madre soltera, esto las coloca en grupos vulnerables ante los determinantes de establecimiento de una industria textil, ya que esta se encuentra en la búsqueda de mano de obra barata a bajo costo y la flexibilidad organizacional.

## RECOMENDACIONES

La escasa investigación acerca de trabajo social laboral y estudios de género han dado pauta para la realización de este tema, el cual se considera relevante para la profesión de trabajo social, debido a que se encuentra dentro de los parámetros de su objeto de estudio. A continuación se muestran las siguientes recomendaciones:

- En Trabajo Social la relación laboral tiene un significado estratégico en la vida de las personas porque le da acceso a otros bienes y recursos sociales; en sí mismo es un factor de identidad y un medio de integración social. Además de la satisfacción material y personal que significa, es un ámbito que no ha sido ajeno a la discriminación de género como diferentes indicadores lo constatan debido a los roles y estereotipos constituidos en el imaginario de la sociedad.
- Abordar los distintos problemas vinculados a las desigualdades de género, así como el impacto de la crisis global sobre las mujeres que se ha ampliado negativamente debido a las desigualdades construidas históricamente.
- Realizar una continua revisión de las estrategias que deben implementarse en empresas privadas, instituciones públicas y organismos sociales, que se han propuesto en Modelos de Equidad de Género de INMUJERES, con el fin de que las empresas asuman el compromiso de revisar sus políticas y prácticas laborales internas, incorporando perspectiva de género y acciones afirmativas

y/o a favor del personal, que conduzcan a condiciones de trabajo equitativas para mujeres y hombres.

- Centrar su atención en el bienestar de la trabajadora(or) y de su familia, atendiendo sus problemas y necesidades, conforme a las actividades propuestas por la empresa, o bien atendiendo demandas de las(os) mismas(os) trabajadoras(res).
- Revisar las políticas sociales dirigidas a grupos con mayor vulnerabilidad es tema de interés de las trabajadoras(res) sociales, ya que su objeto de estudio comprende y va dirigido a mejorar las condiciones de vida de los integrantes de una familia, más aun cuando éstos dependen del ingreso de la mujer madre soltera, donde se ve obstruido la posibilidad al logro de un disfrute pleno de bienestar social.
- Centrar la atención en problemas y necesidades de la empresa, de la organización de empleados y trabajadores desde una perspectiva integral, englobando aspectos económicos, psicológicos, sociales, relaciones productivas y relaciones humanas, teniendo hacia el aumento de la productividad en un ambiente propicio y satisfactorio.

## BIBLIOGRAFIA

- Abellán, Joaquín (1991). Pendiente de migración. *Concepción del Estado en Marx y en la tradición Marxista*. Recuperado de [http://pendientedemigracion.ucm.es/info/abellan/investigacion/historiapdf/1991\\_Marxismo.pdf](http://pendientedemigracion.ucm.es/info/abellan/investigacion/historiapdf/1991_Marxismo.pdf)
- Abramo, L. (2006) *Trabajo decente y equidad de género en América Latina*. Chile. Oficina Internacional del Trabajo. P. 13
- Ambrosini, C., (2005). “*La fraternidad III. John Rawls y la justicia como equidad*” (En línea), disponible en <http://www.fractal.com.mx/F16armes.html>. En Caballero, J.(2006) *La teoría de la justicia de John Rawls. Voces y Contextos.2. p.18.*
- Acevedo, D. (2005) Desigualdades de género en el trabajo. Evolución y tendencias en la sociedad venezolana. Producción reproducción. *Revista venezolana de estudios de la mujer. Vol. 10 (24)*. P. 161
- Aguillón, I. (2011) *Código de ética, moral y calidad de vida del trabajador social*. México: Lito Grapo. P. 50-53, 56, 57
- Aguillón, I. (2011) *Código de ética, moral y calidad de vida del trabajador social*. México: Lito Grapo. P. 74
- Alemán, C., y Fernández, T. (2004) *Introducción a los Servicios Sociales*. Recuperado de <http://www4.ujaen.es/~aespadas/TEMA1.pdf>
- Alinstantenoticias.com (2014) DIF de Navolato continua ayudando a familias en condición de vulnerabilidad. Recuperado de <http://alinstantenoticias.com/portal/2014/07/dif-de-navolato-continua-ayudando-a-familias-en-condicion-de-vulnerabilidad/>
- Amorós, A. (1995) *División sexual al trabajo*. En Amorós C. (dir.) *10 palabras clave sobre mujer*. Estella (Navarra) Editorial Verbo Divino. En Bañez, T.

- (1997) *Género y Trabajo Social*. España. Departamento de sociología y psicología. P. 174-177,183
- Ande- Egg, E. (1995) *Diccionario del Trabajo Social*. Buenos Aires. Lumen. P. 389
- Anónimo (2006) *Curso taller: Equidad de género y no discriminación de las relaciones laborales*. México D.F., Comisión de derechos humanos del D.F. p. 7
- Ardila, R. (2003) *Calidad de vida: una definición integradora*. *Revista Latinoamérica de psicología*. Vol. 35, núm. 2. Colombia. p. 161-163.
- Asamblea General de la ONU (2015) *Declaración Universal de Derechos Humanos*. Recuperado de <http://www.un.org/es/documents/udhr/>
- Barraza, Nacira (2010) *Discriminación salarial y segregación laboral por género en las áreas metropolitanas de Barranquilla, Cartagena y Montería*. Colombia. Universidad del Norte Instituto de Estudios Económicos del Caribe (Ieec)
- Bensusán, G. (2008) *Regulaciones laborales, calidad de los empleos y modelos de inspección: México en el contexto Latinoamericano*.
- Benavente, M. y Valdés, A. (2014) *Políticas públicas para la igualdad de género. Un aporte a la autonomía de las mujeres*, Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Benegas, A. en Rawls, J., (1971). *“Teoría de la Justicia”*. Cuarta reimpresión, México, Fondo de Cultura
- Biblioteca Luis Ángel Arango del Banco de la República de Colombia. (2000) *Ingresos*. Recuperado de <http://www.banrepcultural.org>

/blaavirtual/ayudadetareas/economía/econo8.htm

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2013) *Ley General de Desarrollo Social*. Recuperado de [www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/264.doc](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/264.doc)

Castilla, B. et. al. (2009) *Del hogar a la fabrica. Trabajadoras de las empresas transnacionales en Yucatán, México*. México: Centro de estudios mexicanos y Centroamericanos. p. 31

Cea, M. (1998) *Metodología cuantitativa: estrategias y técnicas de investigación social*. Madrid: síntesis. P.102

Censos Económicos (2014) Resultados oportunos del estado de Sinaloa, Febrero 2015. Recuperado de [http://buscador.inegi.org.mx/search?tx=censos+economicos+sinaloa&q=censos+economicos+sinaloa&site=sitioINEGI\\_collection&client=INEGI\\_Default&proxystylesheet=INEGI\\_Default&getfields=\\* &entsp=a\\_\\_inegi\\_politica&lr=lang\\_es%257Clang\\_en&lr=lang\\_es%257Clang\\_en&filter=1](http://buscador.inegi.org.mx/search?tx=censos+economicos+sinaloa&q=censos+economicos+sinaloa&site=sitioINEGI_collection&client=INEGI_Default&proxystylesheet=INEGI_Default&getfields=* &entsp=a__inegi_politica&lr=lang_es%257Clang_en&lr=lang_es%257Clang_en&filter=1)

Cepedal, V. (2011) *Vivir con inseguridad económica: mujeres y trabajo precario*. CSI Confederación. Sindical Internacional. Brúcelas. Bélgica. p.5

Cervantes, S. (2012) *Teoría de los salarios*. Recuperado de [http://www.slideshare.net/sharaidcervantes/teoria-de-los-salarios-monseguerasharaDuarte, T., & Elías, R \(2007\) Aproximación a la teoría del bienestar social. http://www.redalyc.org/pdf/849/84903752.pdf](http://www.slideshare.net/sharaidcervantes/teoria-de-los-salarios-monseguerasharaDuarte, T., & Elías, R (2007) Aproximación a la teoría del bienestar social. http://www.redalyc.org/pdf/849/84903752.pdf)

Chávez, J. (Sin Fecha) *El Bienestar Social. Revista de Trabajo Social*. Nro. 46. P. 19,24, 27, 29

CONEVAL. (2014) *Pobreza y género en México: hacia un sistema de indicadores. Información 2008-2012*. P.4, 8-11 Recuperado de

[http://www.coneval.gob.mx/Informes/Coordinacion/Publicaciones%20oficiales/POBREZA\\_Y\\_GENERO\\_WEB.pdf](http://www.coneval.gob.mx/Informes/Coordinacion/Publicaciones%20oficiales/POBREZA_Y_GENERO_WEB.pdf)

Corbetta, P. (2007) Metodología y técnicas de la investigación social. Madrid. Mc Graw Hill. P. 272

Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (2012) *Informe de pobreza y evaluación en el estado de Sinaloa*. Recuperado de <http://www.coneval.gob.mx/coordinacion/entidades/Documents/Sinaloa/principal/25informe2012.pdf>

Contreras, Yolanda (2006) Trabajo social de grupos. México: Editorial Pax México. p. 28.

Crespo, José (2006) *Para entender el Estado*. México D.F.: Nostra Ediciones.

Cruzada Nacional Contra el Hambre. *Programa Social Vivienda Digna*. Recuperado de [http://www.sedatu.gob.mx/sraweb/datastore/programas/2014/vivienda\\_digna/VIVIENDA\\_DIGNA\\_2014.pdf](http://www.sedatu.gob.mx/sraweb/datastore/programas/2014/vivienda_digna/VIVIENDA_DIGNA_2014.pdf)

De la Garza, Enrique (2006) *"Tratado Latinoamericano de Sociología"*. México. Anthropos.

Di Carlo, E. (1994) *Teoría y Práctica del Trabajo Social en empresa*. Argentina: editorial HVMANTAS. p.32, 106

Duarte, T., & Elías, R (2007) *Aproximación a la teoría del bienestar social*. <http://www.redalyc.org/pdf/849/84903752.pdf>

Durkheim, E. (1987) Las reglas de método sociológico. Buenos Aires: La Pleyade.

Echegoyen, Javier. Filosofía contemporánea. *Relaciones de producción*. Recuperado de <http://www.e-torredebabel.com/Historia-de-la-filosofia/Filosofiacontemporanea/Marx/Marx-RelacionesProduccion.htm>

Económica. En Caballero, J. (2006) *La teoría de la justicia de John Rawls. Voces y Contextos.2. p.19*

El Índice Nacional de Precios al Consumidor (2015) *Canasta básica mexicana 2015. Recuperado de <http://elinpc.com.mx/canasta-basica-mexicana/>*

El Universal (2014) *Mercados*. Recuperado de [http://2d54173bac2dadc4805989923a65c016135c0c05afb209379f2a.r82.cf1.rackcdn.com/20141013\\_GENERAL\\_14.pdf](http://2d54173bac2dadc4805989923a65c016135c0c05afb209379f2a.r82.cf1.rackcdn.com/20141013_GENERAL_14.pdf)

Erice. F. (2012) *La teoría económica de Marx*. Madrid: Partido Comunista de España.

Esplen, E. (2009) *Género y Cuidados: una mirada general*. Reino Unido:Bridge.

Explorando México. (2013) *Prestaciones sociales*. Recuperado de <http://www.explorandomexico.com.mx/about-mexico/6/411/>

Fawaz, J., Vallejos, R. (2011). Calidad de vida, ocupación, participación y roles de género: un sistema de indicadores sociales de sostenibilidad rural. Chile. En *Cuad. Desarrollo Rural*. 8 (67). p. 51

Franco, Rosalva (2010) *Situación de las madres solteras vista desde la teoría de Erving Goffman*. "Tesis de licenciatura no publicada". Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. Escuela Superior de Actopan. Hidalgo. México. P. 6, 9,10

Fundación de familias monoparentales Isadora Duncan. (Sin Fecha) *Las madres solteras*. Recuperado de <http://www.isadoraduncan.es/es/node/67>

Gabayet, Luisa (2006) *Atrapadas entre la flexibilidad y la precariedad en el trabajo. Las obreras de la industria electrónica de la zona metropolitana de Guadalajara 1988-2004*. México: Desacatos (online) p. 29

Galeana de la O, S. (1996) *Modelos de promoción Social en el Distrito Federal*. México. p. 151 en Sánchez, Manuel. (2004) *Manual de Trabajo Social*. México. Plaza y Valdés. p. 151

Gámez, Rosalinda (2007) *Comunicación y cultura organizacional en empresas chinas y japonesas*. México. Recuperado de [www.eumed.net/libros/2007a/221/](http://www.eumed.net/libros/2007a/221/)

García, Karla (2011) Los problemas familiares a los que se enfrenta la mujer trabajadora de la empresa Plásticos de Cupatitzio S. A. de C. V. " Tesis de licenciatura no publicada". Universidad Don Vasco A. C. Uruapan Michoacán. México.

García, V. (1979) *El impacto de las empresas transnacionales en el México contemporáneo y la frontera norte*. México: UNAM

Giraldes, M. (1998) *La familia monoparental*, Escuela de Trabajo Social de España. San Sebastián España. p.28

Godoy et al. (2012) *Mujeres y el mercado de trabajo. De la injusticia a la acción sindical afirmativa*. Uruguay:Friedrich-Ebert-Stiftung

Grau, Ariane (2010) *Precariedad laboral en Centroamérica: Impacto para las mujeres*. San José, Costa Rica. Fundación Friedrich Ebert. p. 13,34

Grau y Lexartza (2010) *Precariedad laboral en Centroamérica*. Costa Rica: Friedrich-Ebert-Stiftung



- Guerra, María (2005) *Derechos y condiciones laborales de las mujeres en México*. Sinaloa, México. Editorial Burócratas, Universidad Autónoma de Sinaloa. p. 70
- Guerra, María (2005) *Derechos y condiciones laborales de las mujeres en México*. Sinaloa, México. Editorial Burócratas, Universidad Autónoma de Sinaloa. p. 94-100
- Guía SPSS 15.0 para Windows. *Capítulo I. Estructura del SPSS*. Recuperado de [http://www.um.es/docencia/pguardio/documentos/spss\\_1.pdf](http://www.um.es/docencia/pguardio/documentos/spss_1.pdf)
- Hernández, E. (2009) Conceptos básicos de teoría Marxista. Recuperado de <http://comunidadysociedad.wordpress.com/category/karl-marx/>
- Hernández, et al. (2014) *Manual de investigación para la Defensa de los Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales. Herramientas para la Documentación y Análisis con Perspectiva de Derechos Humanos*. México: Centro de Derechos Humanos Fray Francisco de Vitoria O.P. A.C.
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2010) *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill. p. 4
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2010) *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill. p. 83
- Herrera, Angélica (1994) Trabajo social en empresas. *Revista de Trabajo Social*. Nro. 6- 7. P. 72
- Herrera, Angélica (1994) Trabajo social en empresas. *Revista de Trabajo Social*. Nro. 6- 7. P. 72 en Sánchez, Manuel (2004) *Manual de Trabajo Social*. México. Plaza y Valdés. P. 207
- Hueso, A. (2012) *Metodología y técnicas cuantitativas de la investigación*. España: Editorial universitat politècnica de valencia. P. 22

INEGI. Censo de Población y Vivienda 2010. *Población*. Recuperado de <http://cuentame.inegi.org.mx/monografias/informacion/sin/poblacion/default.aspx?tema=me&e=25>

Izquierda, J. (1996) *Protección y ayuda mutua en las redes familiares. Tendencias y retos actuales*. *Revista España de Investigaciones Sociológicas*. No. 74. P. 192, 195, 198,204

Jijon apuntes de sociología y filosofía. (2010) *El concepto de justicia*. Recuperado de

<http://darwinjijonlarco2.blogspot.mx/2010/05/el-concepto-de-la-justicia.html>

Jiménez, Absalón (2006) *La práctica investigativa en ciencias sociales*. Departamento de Ciencias Sociales. UPN, Universidad Pedagógica Nacional, Bogotá, Colombia. p. 29 y 33

Rescatado de <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/colombia/dcsupn/practica.pdf>

Jiménez, I. (2003) *Ser madre sin pareja: Circunstancias y vivencias de la maternidad en solitario*. España. Postularía 3. Universidad de Sevilla p. 164

Kabeer, N. (2007) 'Marriage, motherhood and masculinity in the global economy: reconfigurations of personal and economic life' \*Matrimonio, maternidad y masculinidad en la economía global: reconfiguraciones de la vida personal y económica'], *IDS Working Paper [ensayo de trabajo de IDS] 290*, Brighton: Institute of Development Studies [Brighton: Instituto de Estudio de Desarrollo], <http://www.ids.ac.uk/ids/bookshop/wp/wp290.pdf> en Esplen, E. (2009) *Género y Cuidados: una mirada general*. Recuperado de <http://www.sendasal.org/sites/default/files/GeneroYcuidado.pdf>

Kurczyn, P. (2000) *Derechos de las mujeres trabajadoras*. México: UNAM. Instituto de Investigaciones Jurídicas.P.3

Kymlicka, Willy (1996) *Ciudadanía Multicultural: una teoría liberal de los derechos de las minorías*. Barcelona. Paidós Estado y Sociedad.

Lafuente, Henzo (2009) Apocatástasis: Literatura y Contenidos Seleccionados. *Fuerza de trabajo*. Recuperado de [http://www.apocatastasis.com/diccionario-glosario-marxismo-marxista.php#fuerza\\_de\\_trabajo](http://www.apocatastasis.com/diccionario-glosario-marxismo-marxista.php#fuerza_de_trabajo)

Lafuente, Henzo (2009) Apocatástasis: Literatura y Contenidos Seleccionados. Relaciones de producción. Recuperado de [http://www.apocatastasis.com/diccionario-glosario-marxismo-marxista.php#relaciones\\_deproduccion](http://www.apocatastasis.com/diccionario-glosario-marxismo-marxista.php#relaciones_deproduccion)

La Gran Enciclopedia de Economía. (2009) *Salario*. Recuperado de <http://www.economia48.com/spa/d/salario/salario.htm>

Lagarde, M. (2011) *Los cautiverios de las mujeres: madresposas, monjas, putas, presas y locas*. México. Coordinación de Estudios de Posgrado. UNAM. P. 126-127

Lagarde, M. (2011) *Los cautiverios de las mujeres: madresposas, monjas, putas, presas y locas*. México. Coordinación de Estudios de Posgrado. UNAM. P. 135

La Tesorería de Wyoming la Fundación NAST (2015) *La dura realidad financiera que enfrentan las madres solteras*. Recuperado de <http://www.ahorrando.org/Templates/ah/Content.aspx?id=351>

Lázaro, Rosa et. al.(2007) *Jefas de hogar: cambios en el trabajo y en las relaciones de poder*. Recuperado de: Scielo. Unam.mx

Leite, Marcia (2009) El trabajo y sus reconfiguraciones: Las nuevas condiciones de trabajo discutidas a partir de conceptos y realidades. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*. No. 21. 8-33.

- Lozano, J (2004) *Revista Digital de Historia y Ciencias Sociales*. Recuperado de <http://www.claseshistoria.com/movimientossociales/marxismoluchaclases.htm>
- Luna, M. (2007) *Los derechos sociales en la constitución mexicana*. México: Instituto de la Judicatura Federal.
- Luna, M. (2007) *Los derechos sociales en la Constitución mexicana*. Recuperado de [http://www.ijf.cjf.gob.mx/publicaciones/revista/23/r23\\_4.pdf](http://www.ijf.cjf.gob.mx/publicaciones/revista/23/r23_4.pdf)
- Lujambio, J. (2009) *Límites y alcances de las madres solas*. México: Amicus Curiae
- Madrigal, D. (2011) *La familia monoparental en los estudios de sociológicos*. P. 61
- Marx, Carlos (1984) *Teoría Crítica a la economía política, el capital* de Carlos Marx. México: Fondo de la Cultura Económica.
- Marzal, M. (1996) *Historia de la Antropología 3 social*. Volumen 3, Ecuador: Editorial Abya Yala.P.46.
- Mendoza, Angélica (2011) *Las condiciones laborales de la empresa Sams Club Uruapan, y su influencia para que se presente el síndrome de estrés laboral*. Tesis de licenciatura no publicada. UNAM. México.
- Miller, Luis (2003) *Participación laboral femenina y Estados de bienestar*. Recuperado de [dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/1172851.pdf](http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/1172851.pdf)
- MinTrabajo República de Colombia (2013) *Prestaciones sociales*. Recuperado de [http://www.mintrabajo.gov.co/component/docman/doc\\_download/47-salarios-jornadas-y-prestaciones-sociales.html](http://www.mintrabajo.gov.co/component/docman/doc_download/47-salarios-jornadas-y-prestaciones-sociales.html)
- Monereo, Cristina. *Una teoría de los derechos sociales es posible*. Recuperado de <http://observatoridesc.org/files/cap1.pdf>

Mora, M. (Sin año) *Desigualdades sociales por razones de género* . Recuperado de [http://portalsostenibilidad.upc.edu/detall\\_01.php?numapartat=8&id=217](http://portalsostenibilidad.upc.edu/detall_01.php?numapartat=8&id=217)

Morris, J. (2011) *Vivir con inseguridad económica: mujeres y trabajo precario*. Bélgica: CSI

Noguera, Albert (2011) Redalyc. *La teoría del Estado y del poder por Antonio Gramsci claves para descifrar la dicotomía dominación- liberación*. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1811894101>

Norma Mexicana para la Igualdad laboral entre hombres y mujeres (2009) *Ley Federal del Trabajo*. Recuperado de <http://www.stps.gob.mx/bp/anexos/igualdad%20laboral/2.%20Norma%20mexicana%20para%20la%20igualdad%20laboral.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. Administración de la Seguridad Social, 1991, P.9 en Centros de estudios sociales y de opinión pública, “Definición”, en seguridad social (actualización: 17 de febrero de 2006) en [www.diputados.mx/cesop/](http://www.diputados.mx/cesop/).

Organización Internacional del Trabajo. (2014). *Trabajo Decente*. Recuperado de <http://ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>

Osorio, Jaime. Crítica de la ciencia vulgar. Sobre epistemología y método en Marx. Recuperado de <http://www.herramienta.com.ar/revista-herramienta-n-26/critica-de-la-ciencia-vulgar-sobre-epistemologia-y-metodo-en-marx>

Ortiz, R. *La equidad de género en la reforma laboral*. Recuperado de: [biblio.juridicas.unam.mx](http://biblio.juridicas.unam.mx), día de consulta 12 de septiembre de 2013.

Peiro, José (2004) *El sistema de trabajo y sus implicaciones para la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo*. Recuperado de

[http://sparta.javeriana.edu.co/psicologia/publicaciones/actualizarrevista/archivos/V3N204sistema\\_trabajo.pdf](http://sparta.javeriana.edu.co/psicologia/publicaciones/actualizarrevista/archivos/V3N204sistema_trabajo.pdf)

Pérez, Oscar (2004) *La educación de la mujer que labora en el área industrial textil de la maquila*. Guatemala. Universidad san Carlos de Guatemala facultad de humanidades departamento de pedagogía y ciencias de la educación. P. 3, 15, 22

Ramírez, B. *Teorías de los salarios*. Recuperado de <http://elmejortrabajojamasantesecho.blogspot.mx/2011/01/sintesis-de-la-teoria-de-adam-smith.html>

Rangel, A. (2010) *Compartiendo las mejores prácticas del Modelo de Equidad de Género*. México: Instituto Nacional de las Mujeres.

Rawls, J., (1971). *“Teoría de la Justicia”*. Cuarta reimpresión, México, Fondo de Cultura.

Reyes, S. (2008) *Cultura y Ambiente Organizacional. Implantación de una Organización China en México*. México. Plaza y Valdes. P. 12

Rodríguez, F. (2012) *Precariedad en el empleo de las jefas de hogar en México, 2do. Trimestre de 2011*. México: Flacso México. p. 8

Rojas, R. (1999) *Guía para realizar investigaciones sociales*. México. Plaza y Valdés. P. 315-316

Ruiz, A. (1991) *Salud comunitaria y promoción del desarrollo*. Lima: Centro de estudios de Trabajo Social (CELATS).

Ruiz, J. (2002) *Cuadernos monográficos del ICE. Como elaborar un proyecto de investigación social*. España: Bilbao.p.44

Savage, D. (2006) *Discriminación salarial por género. Un análisis comparativo.* "Tesis de maestría no publicado". Facultad de economía división de estudios de posgrado. México, D.F.

Secretaría de Desarrollo Social (2014) *Seguro de Vida para Jefas de Familia.* Recuperado de [http://www.sedesol.gob.mx/es/SEDESOL/Informacion\\_del\\_Programa\\_Seguro\\_de\\_Vida](http://www.sedesol.gob.mx/es/SEDESOL/Informacion_del_Programa_Seguro_de_Vida)

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. " *Derechos laborales*". Recuperado de <http://www.profedet.gob.mx/profedet/derechos.html>

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. *Ley Federal del Trabajo.* Recuperado de [http://www.stps.gob.mx/bp/micrositios/reforma\\_laboral/archivos/Noviembre.%20Ley%20Federal%20del%20Trabajo%20Actualizada.pdf](http://www.stps.gob.mx/bp/micrositios/reforma_laboral/archivos/Noviembre.%20Ley%20Federal%20del%20Trabajo%20Actualizada.pdf)

Secretaría de Desarrollo Social (2014) *Estancias Infantiles para Apoyar a Madres Trabajadoras.* Recuperado de [http://www.sedesol.gob.mx/en/SEDESOL/Programa\\_estancias\\_infantiles](http://www.sedesol.gob.mx/en/SEDESOL/Programa_estancias_infantiles)

Secretaría de Desarrollo Social (2014) *Seguro de Vida para Jefas de Familia.* Recuperado de [http://www.sedesol.gob.mx/es/SEDESOL/Informacion\\_del\\_Programa\\_Seguro\\_de\\_Vida](http://www.sedesol.gob.mx/es/SEDESOL/Informacion_del_Programa_Seguro_de_Vida)

Sin autor. INMUJERES punto género. *Igualdad y Derechos.* Recuperado de <http://www.utxj.edu.mx/deptos/madig/derechos/index.html>

Sipse.com (2014) *Prepara Gobierno federal programa para financiar casas a madres solteras.* Recuperado de <http://sipse.com/mexico/programa-casas-madres-solteras-sedatu-83842.html>

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (). *Ley Federal del Trabajo.* Recuperado de

[http://www.stps.gob.mx/bp/micrositios/reforma\\_laboral/archivos/Noviembre.%20Ley%20Federal%20del%20Trabajo%20Actualizada.pdf](http://www.stps.gob.mx/bp/micrositios/reforma_laboral/archivos/Noviembre.%20Ley%20Federal%20del%20Trabajo%20Actualizada.pdf)

Sen, Amartya (2000) *Desarrollo y Libertad*. Buenos Aires. Editorial Planeta. P. 3

Soto, B. (2012) *Teorías económicas sobre el salario*. Recuperado de <http://www.gestion.org/recursos-humanos/politica-salarial/6165/teorias-economicas-sobre-el-salario-i/>

Sin autor (2014) *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. México:Anaya Editores. P.16

Sipse.com (2014) *Prepara Gobierno federal programa para financiar casas a madres solteras*. Recuperado de <http://sipse.com/mexico/programa-casas-madres-solteras-sedatu-83842.html>

Suarez, María, et al. (2005) “principales características de la precarización laboral. En el Gran La Plata. Periodo 2003-2004. 7°. Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Buenos Aires. [www.aset.org.ar/](http://www.aset.org.ar/)

Subsecretaria de Empleo y Productividad Laboral (2015) *Información Laboral*. Recuperado de [http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/areas\\_atencion/areas\\_atencion/web/pdf/perfiles/perfil%20sinaloa.pdf](http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/areas_atencion/areas_atencion/web/pdf/perfiles/perfil%20sinaloa.pdf)

Tuteleers, D. (2011) *El trabajo part-time y la mujer chile: ¿Qué causas subyacen a la decisión de trabajar?* “Tesis de maestría no publicada”. Pontificia Universidad Católica de Chile. Instituto de economía. Chile.

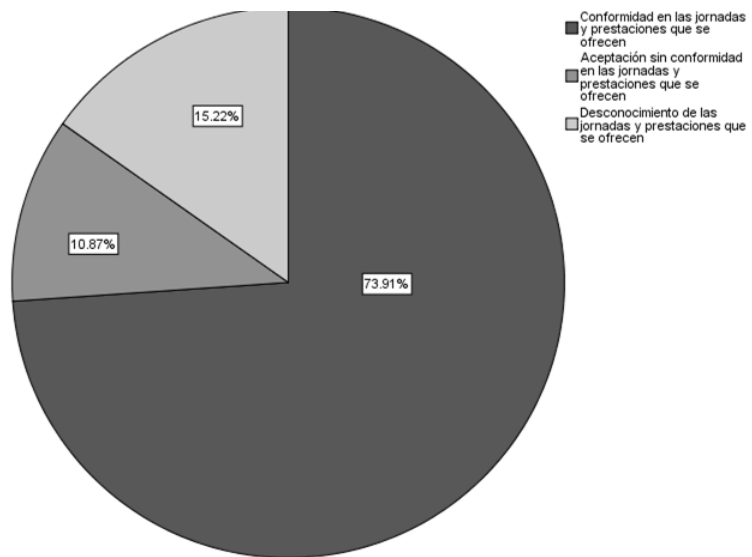
Valle, P. (2010). *¿Madres que trabajan? Un análisis de relatos y testimonios en la Ciudad de México*. “Tesis de maestría no publicada”. Facultad latinoamericana de ciencias sociales sede académica México. México, D.F.



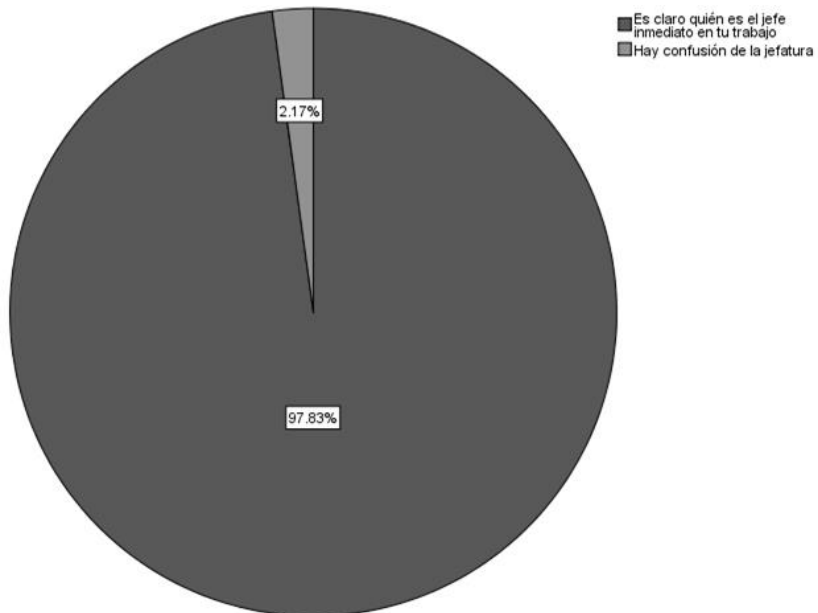
Weber, Max (1964) *Economía y Sociedad. Esbozo de Sociología Comprensiva.*  
México: Fondo de la Cultura

## ANEXOS

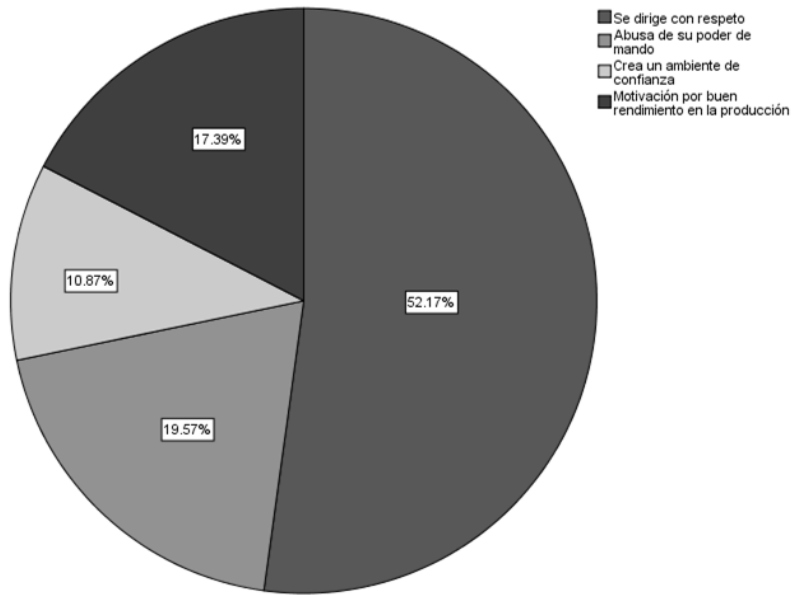
Gráfica Nro. 1 Condicionantes en la contratación de relación obrero patronal



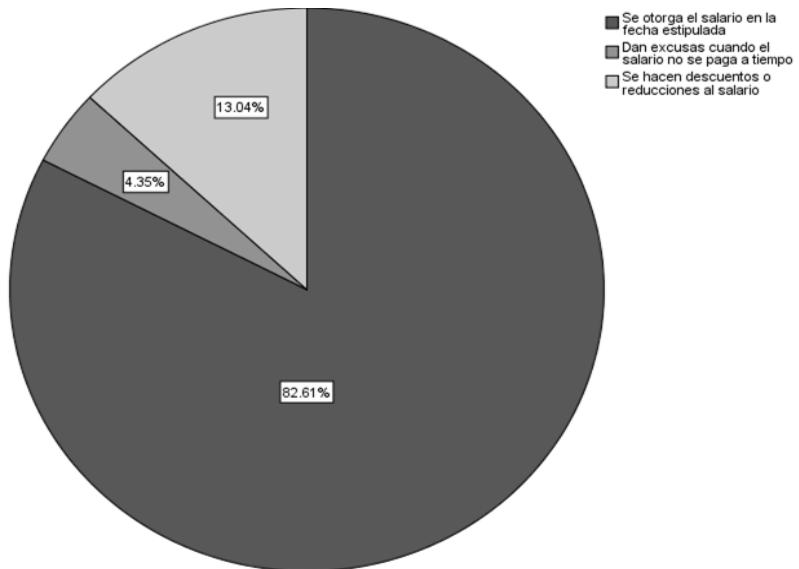
Gráfica Nro. 2 Identificación de la línea de mando



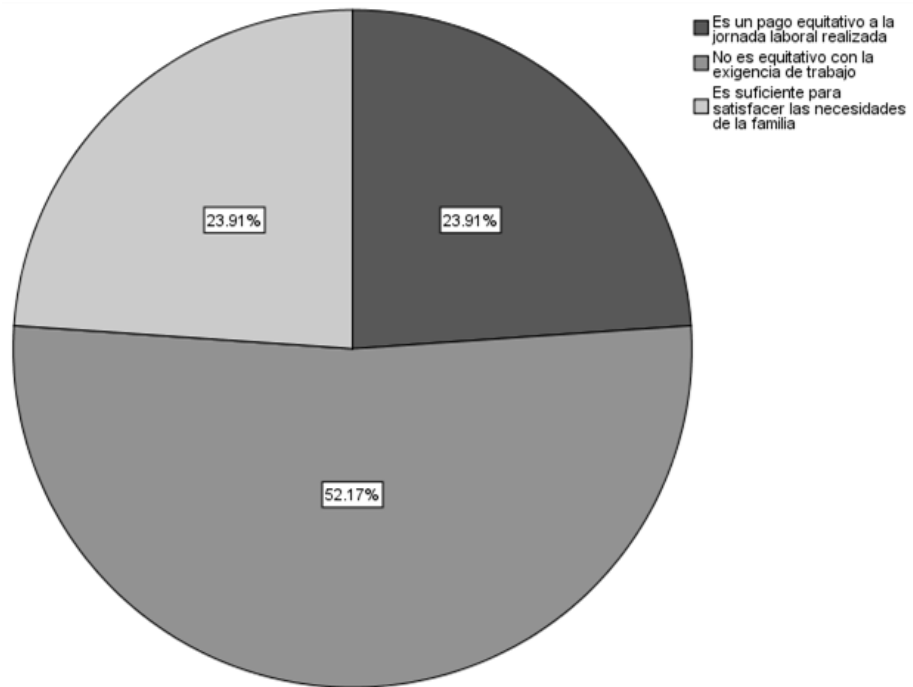
Gráfica 3. Formas de trato del mando del jefe



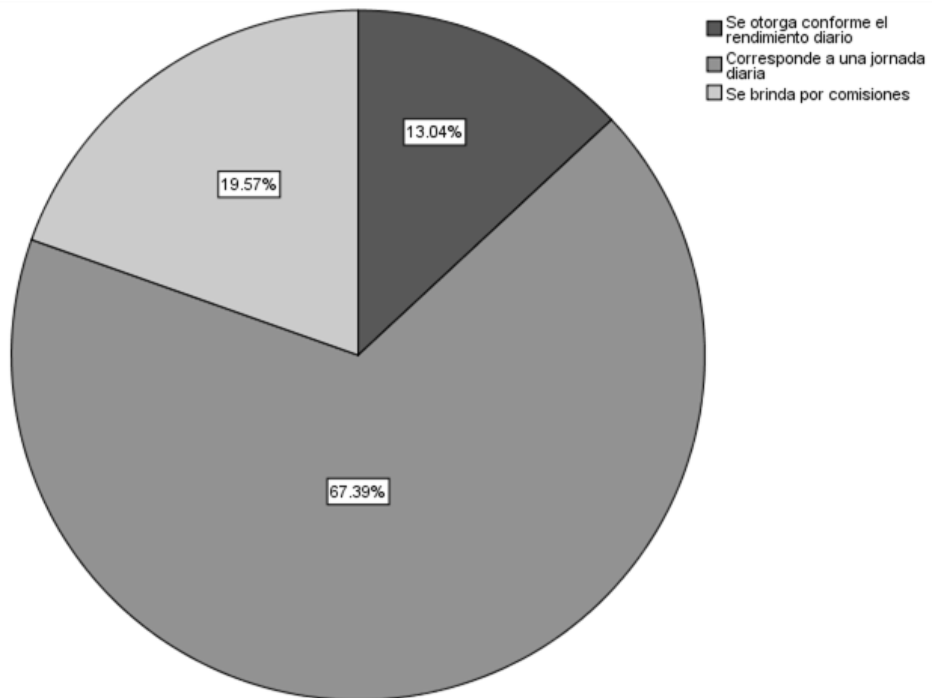
Gráfica Nro. 4 Pago en tiempo y forma



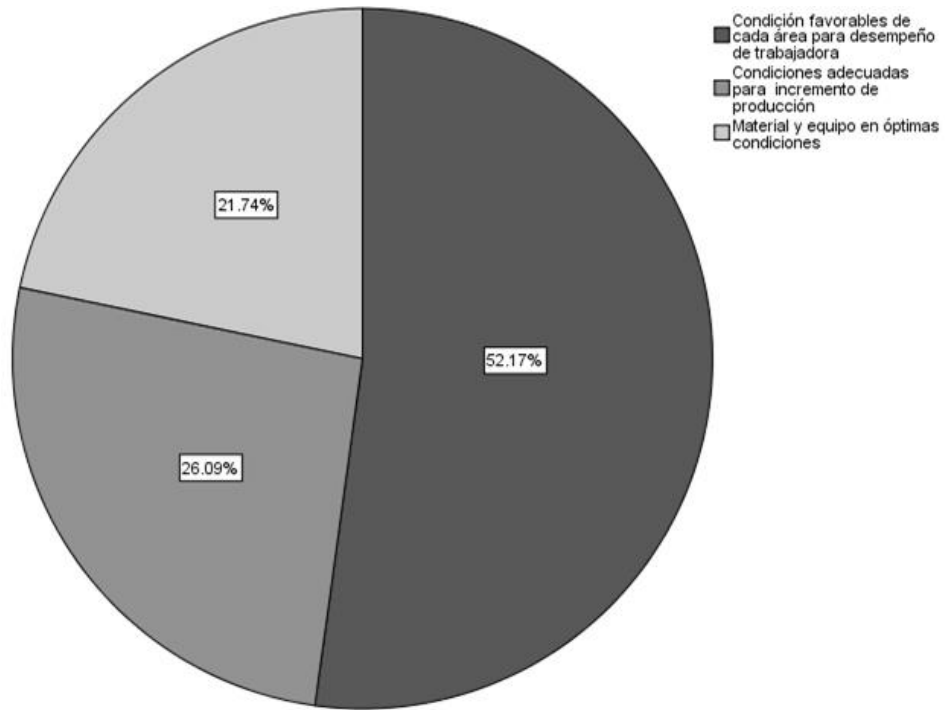
Gráfica Nro. 5 Salario Remunerador



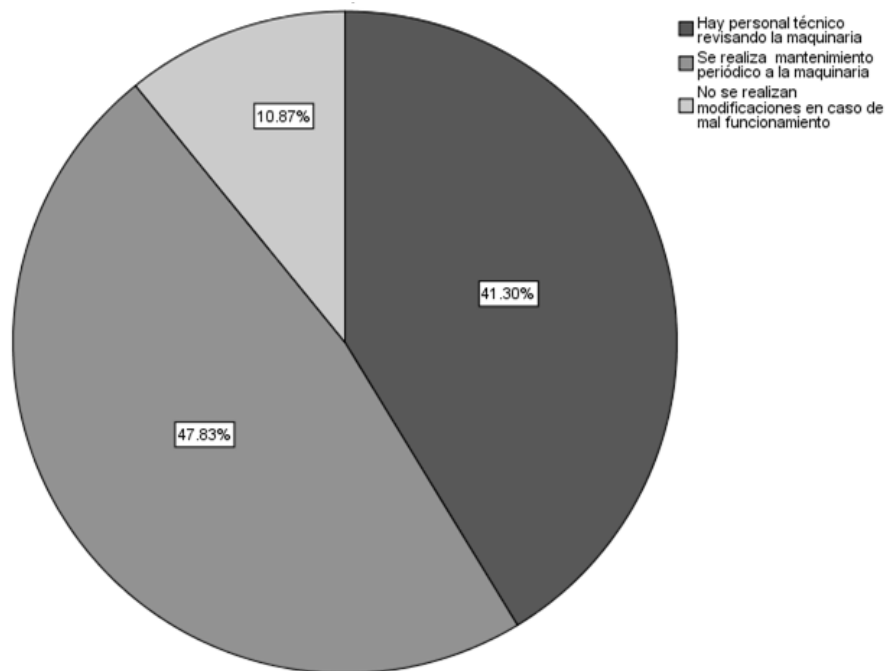
Gráfica Nro. 6 Convenio de salario



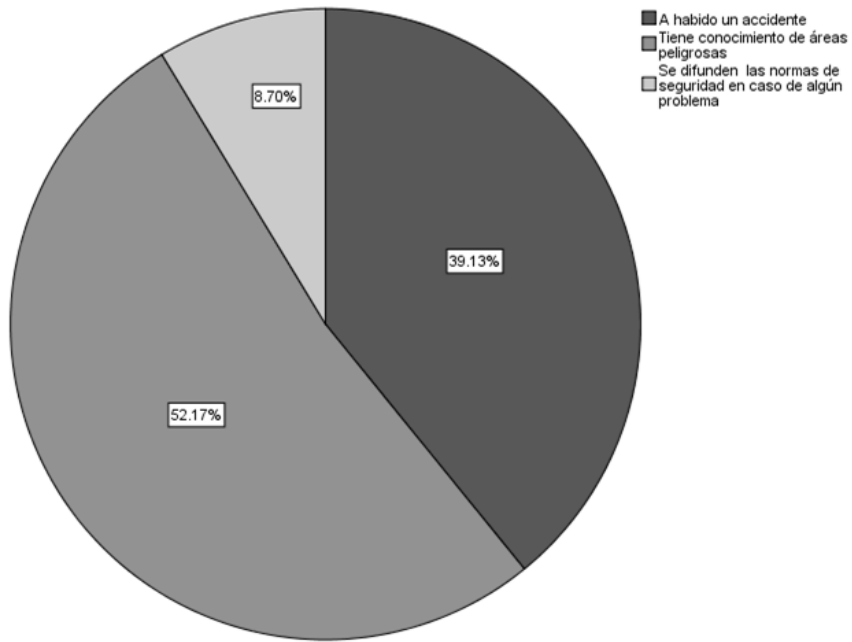
Gráfica Nro. 7 Instalaciones de trabajo



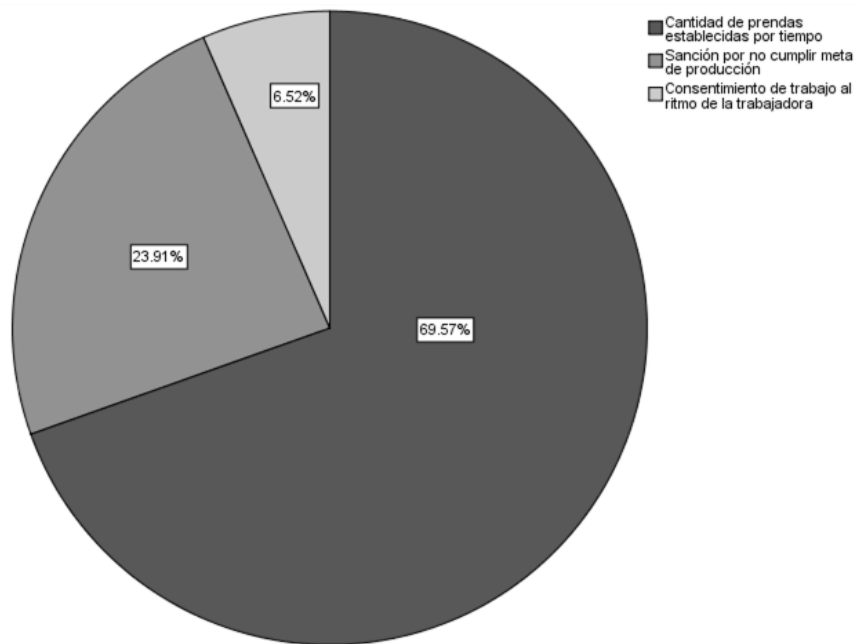
Gráfica Nro. 8 Equipos de trabajo



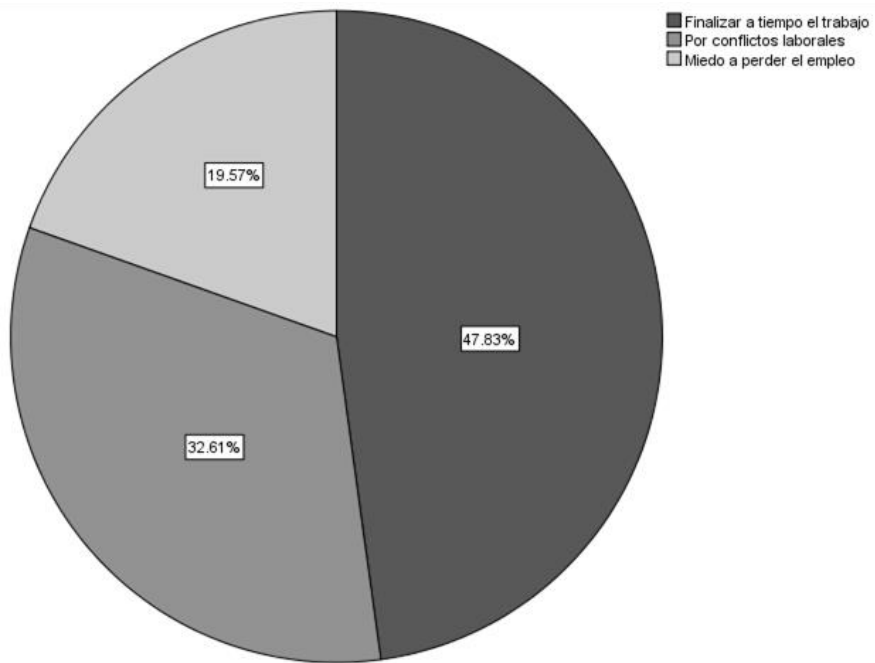
Gráfica Nro. 9 Prevención de accidentes



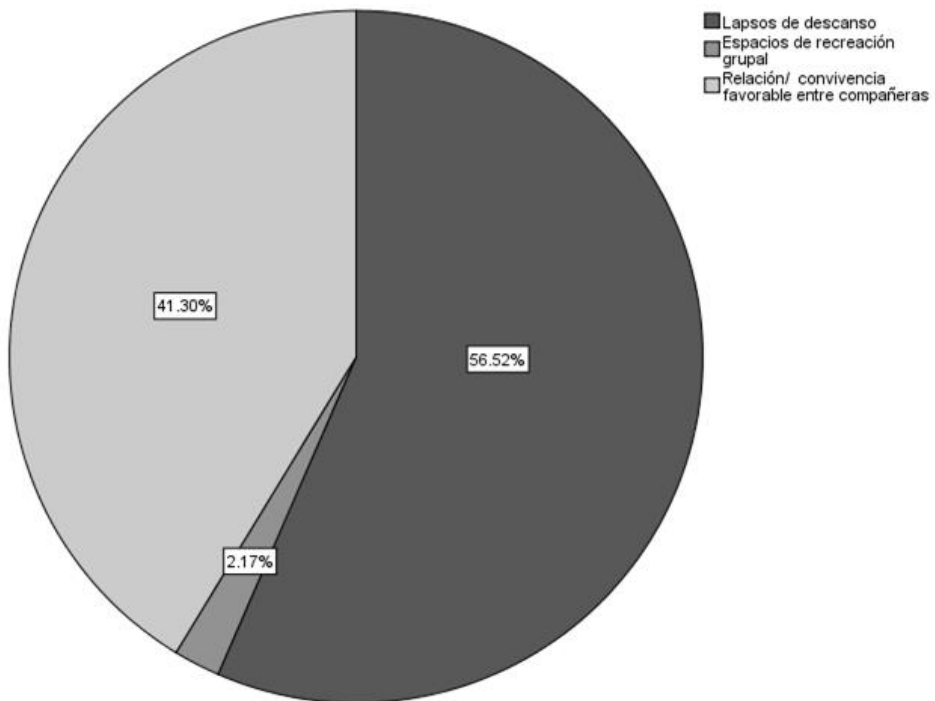
Gráfica Nro. 10 Exigencia en producción



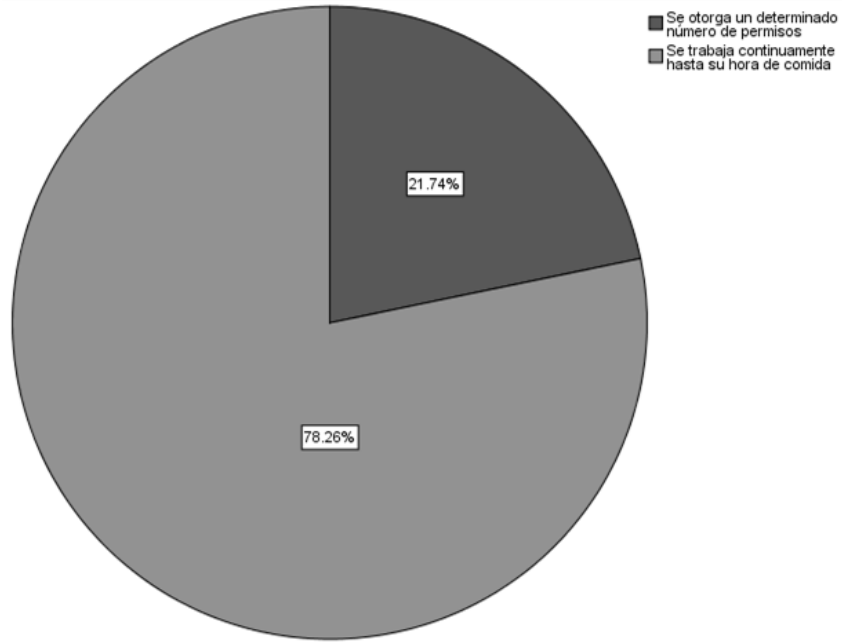
Gráfica Nro. 11 Motivos de estrés en la jornada



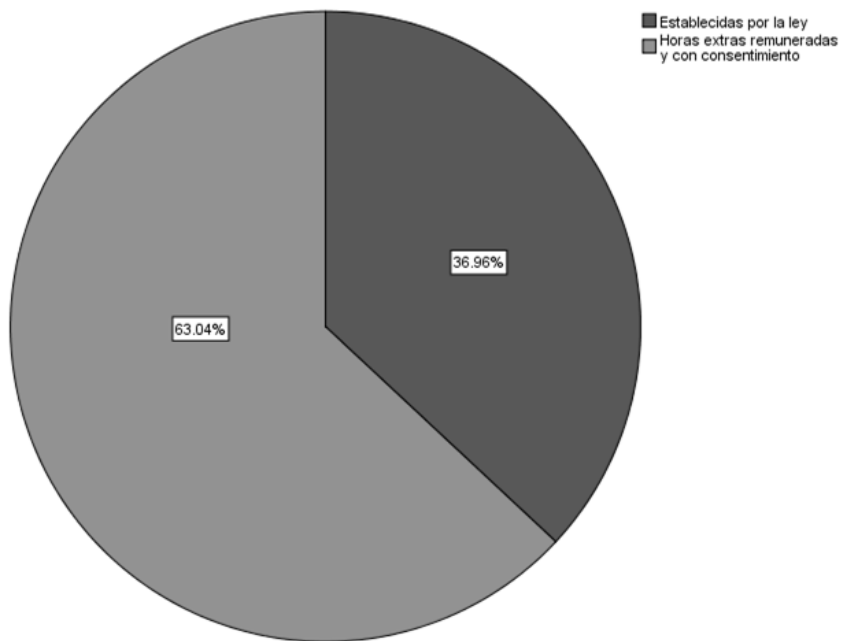
Gráfica Nro. 12 Disminución del estrés laboral



Gráfica Nro. 13 Durante la jornada laboral

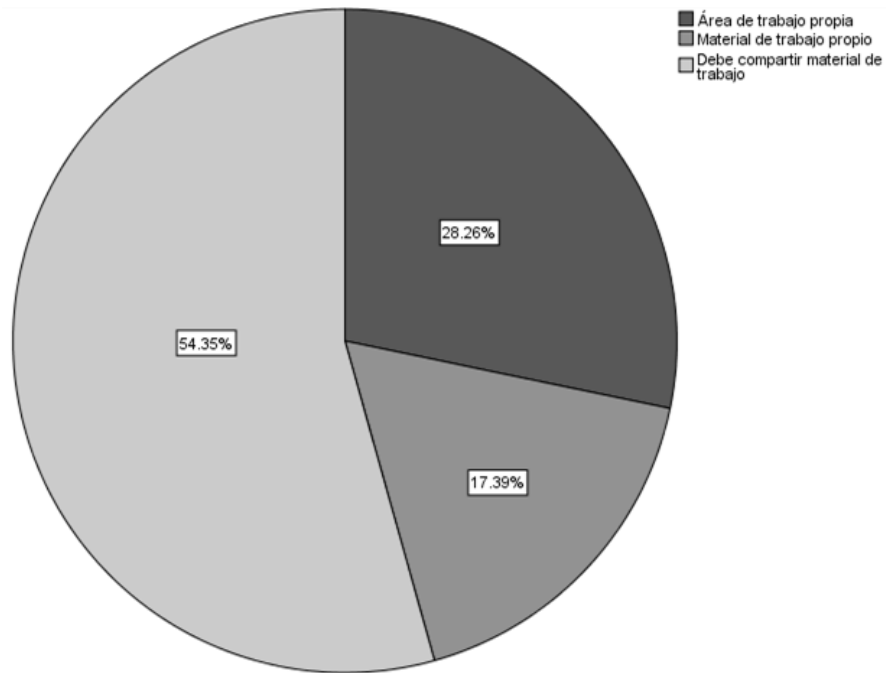


Gráfica Nro. 14 Tiempo de las jornadas

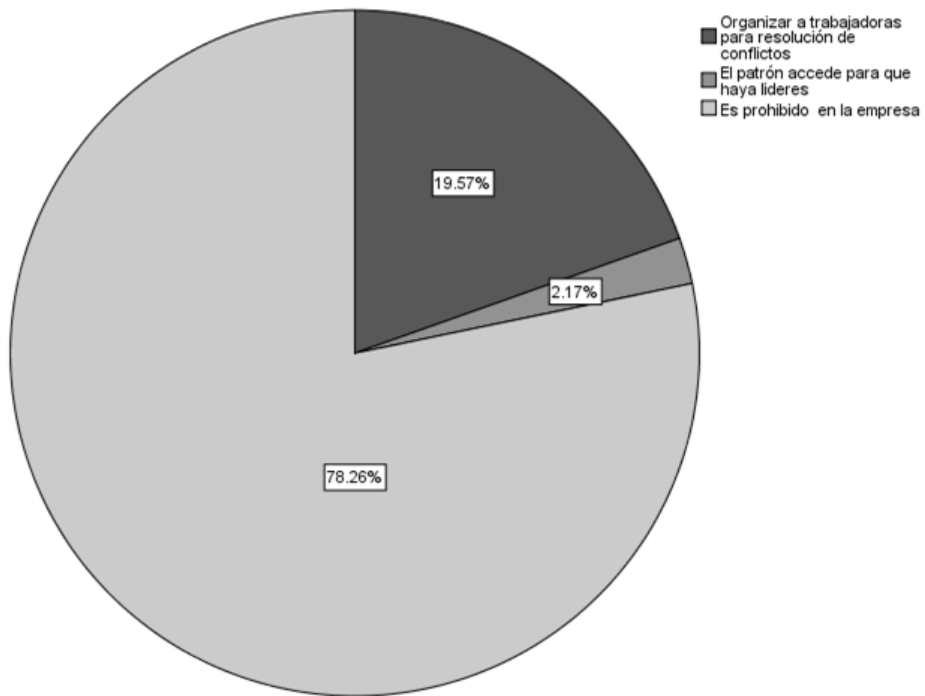




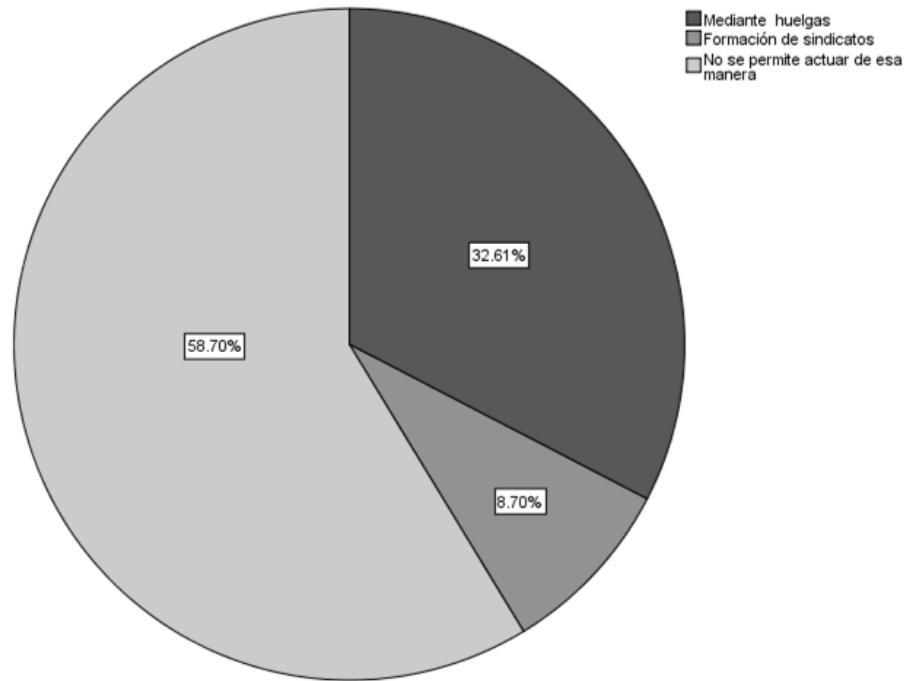
Gráfica Nro. 15 Realización de desempeño en el trabajo



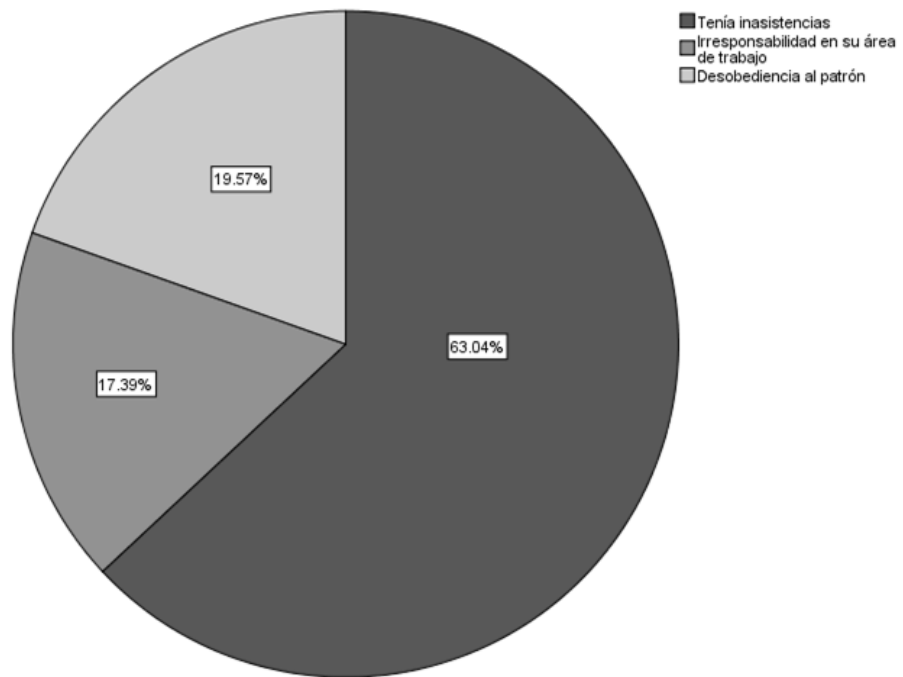
Gráfica Nro. 16 Formación de representantes de las trabajadoras



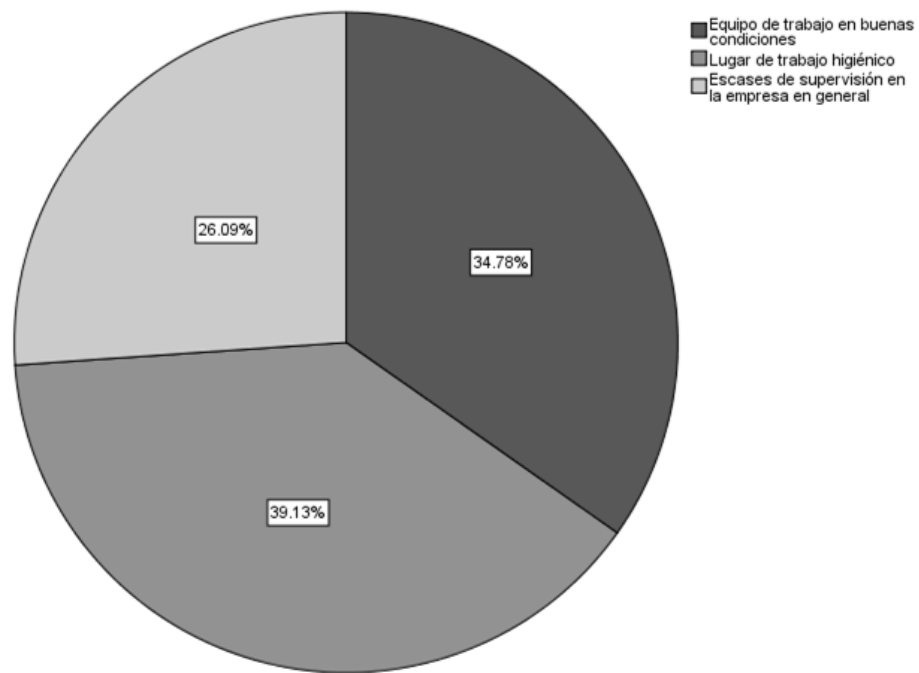
Gráfica Nro. 17 Formas de manifestar inconformidad



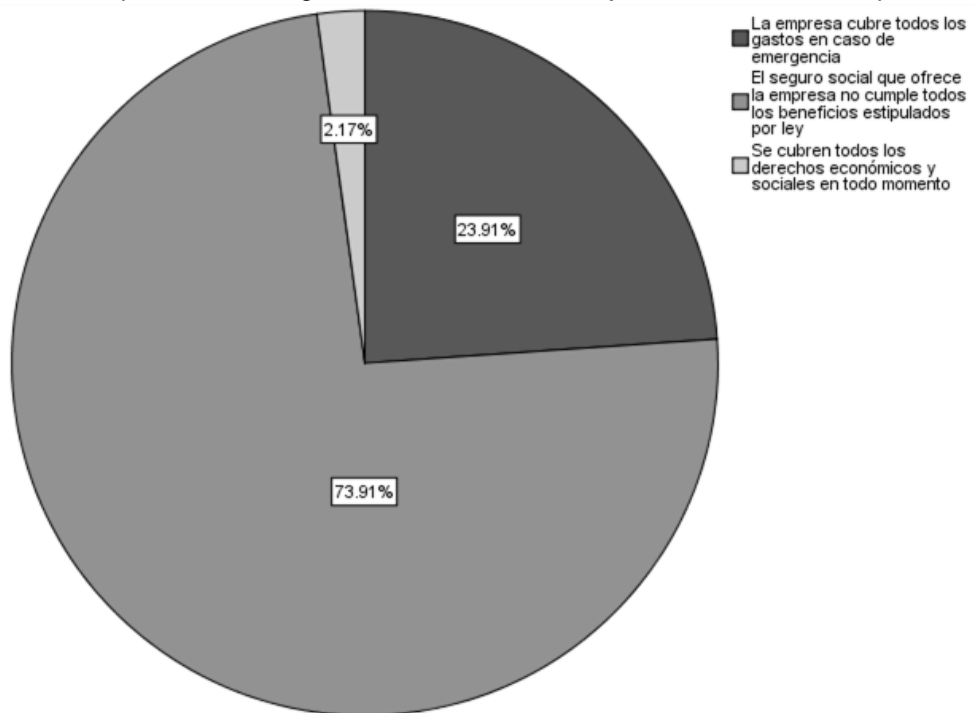
Gráfica Nro. 18 Razones de despido justificado de una trabajadora



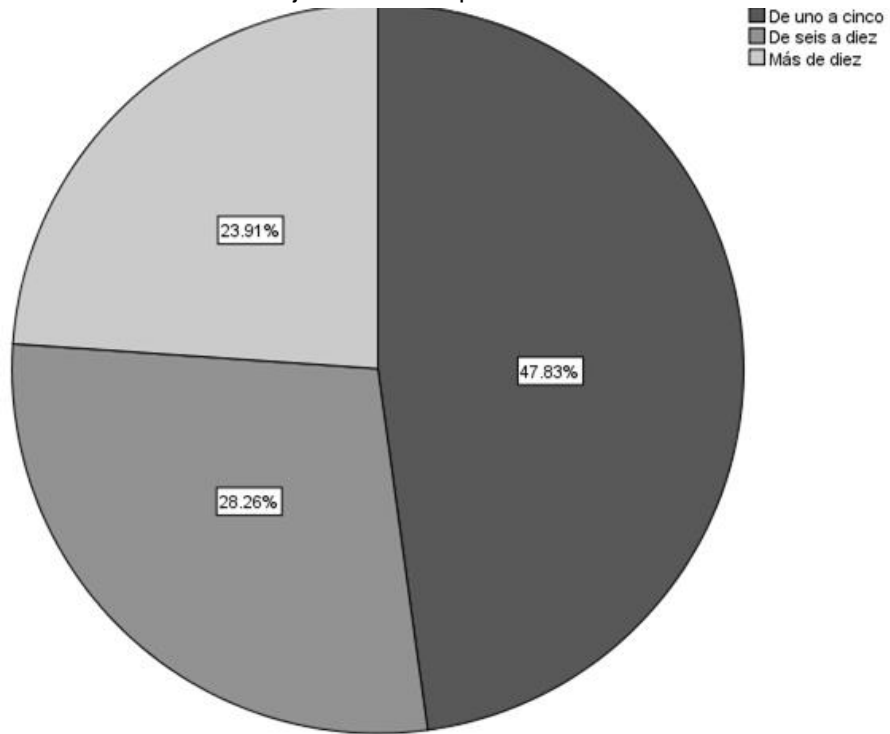
Gráfica Nro. 19 Cumplimiento en la seguridad social de las trabajadoras dentro de la empresa



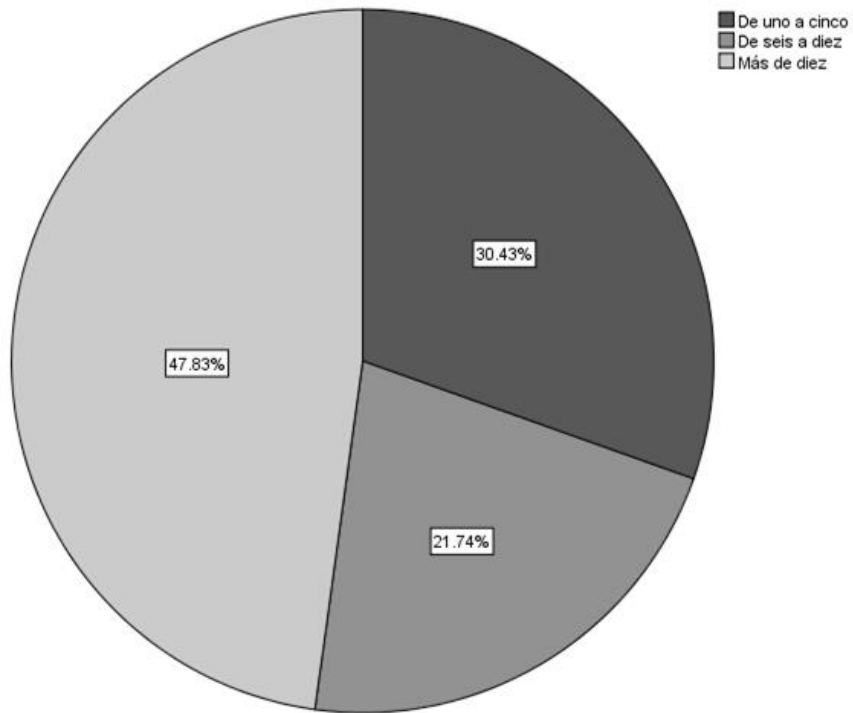
Gráfica Nro. 20 Cumplimiento de seguridad social de las trabajadoras fuera de la empresa



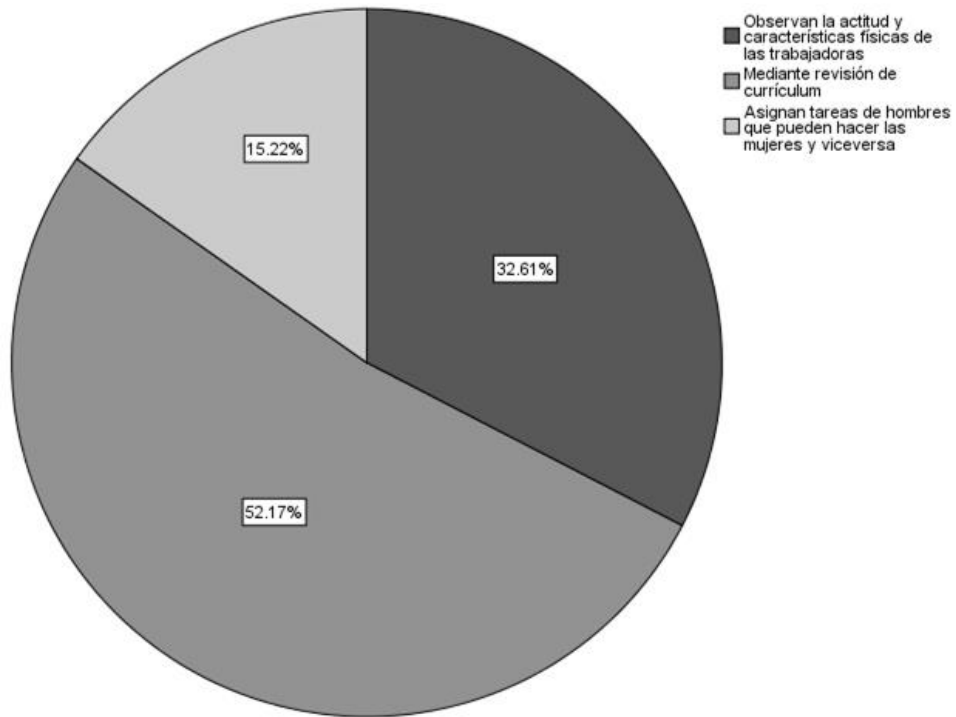
Gráfica Nro.21 Número de jefes en la empresa



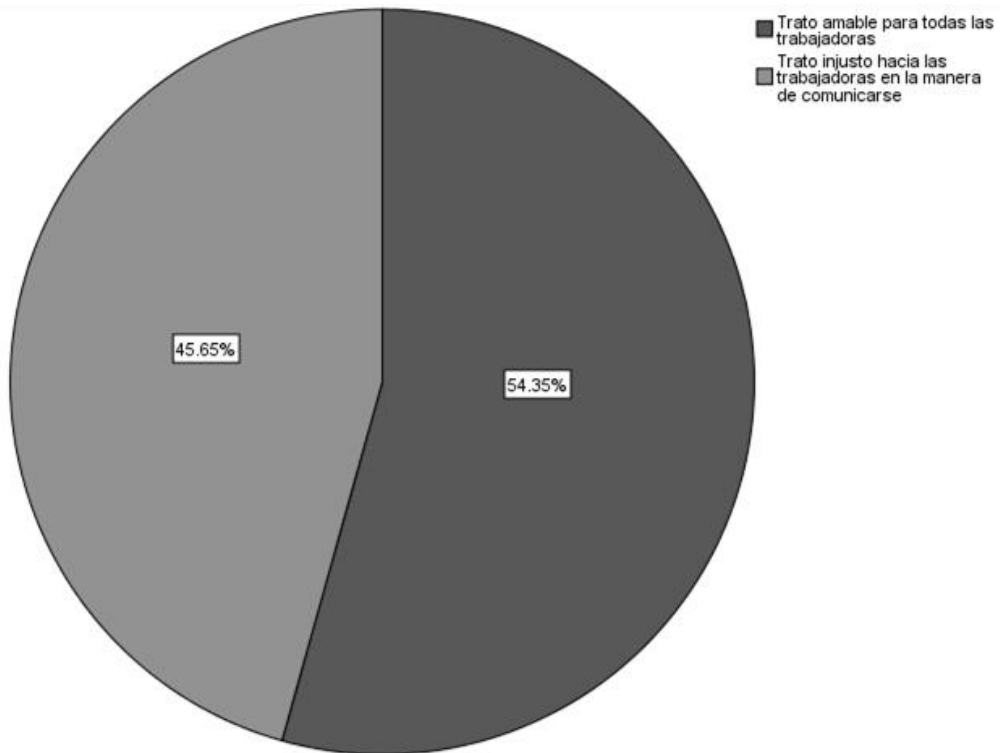
Gráfica Nro. 22 Número de jefas en la empresa



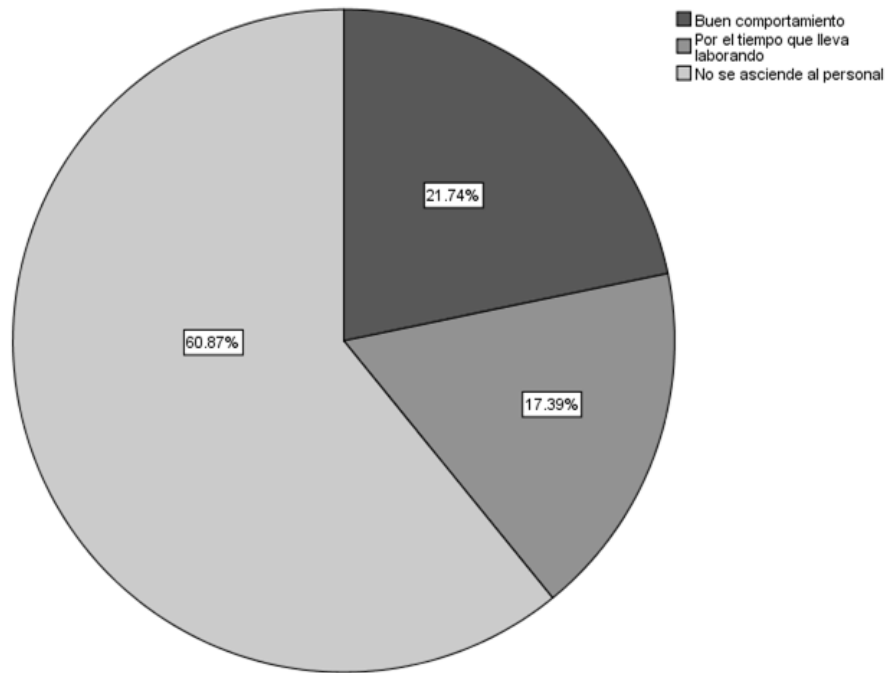
Gráfica Nro. 23 Contratación para el puesto en ciertos espacios



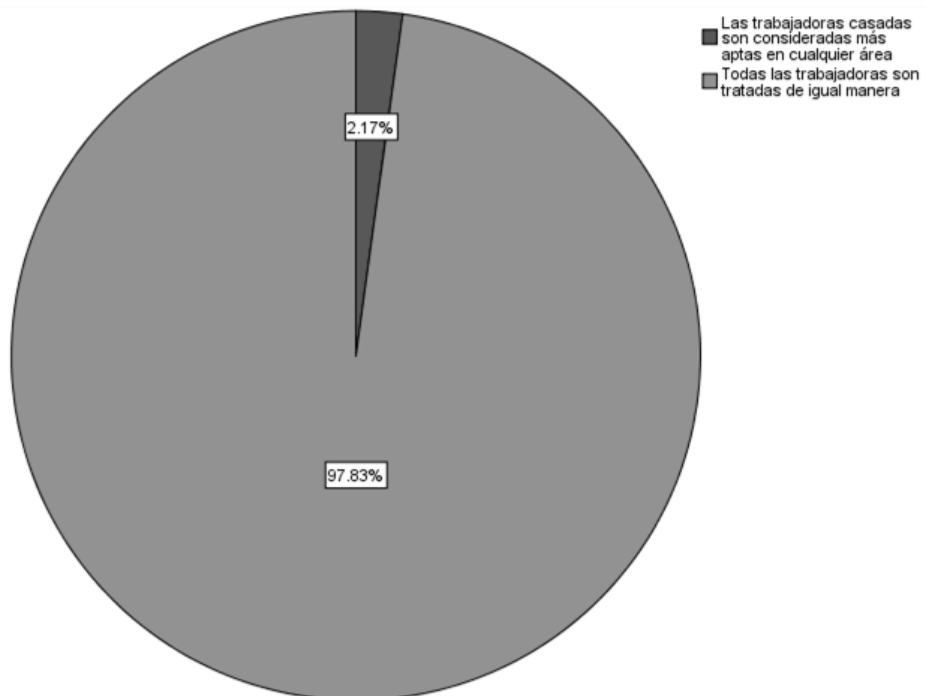
Gráfica Nro. 24 Relación laboral dueños- trabajoras



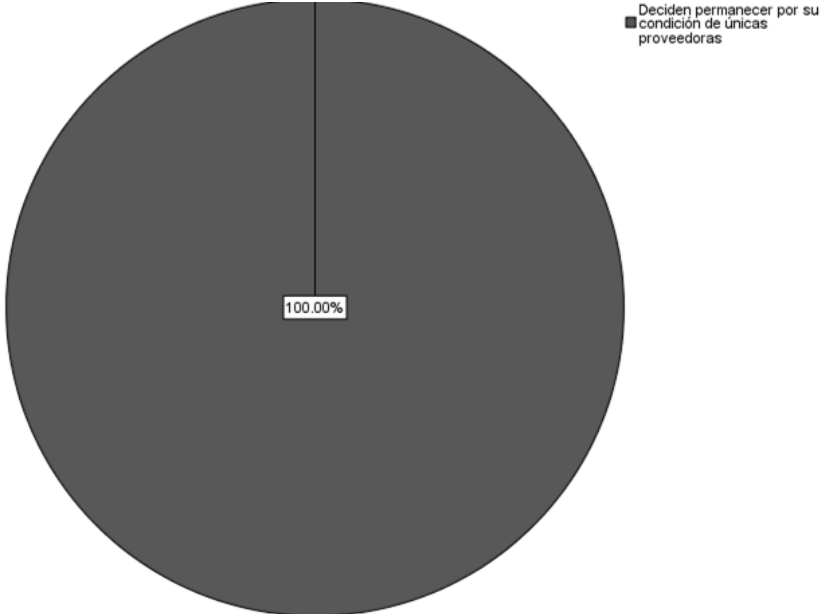
Gráfica Nro. 25 Motivos de ascenso



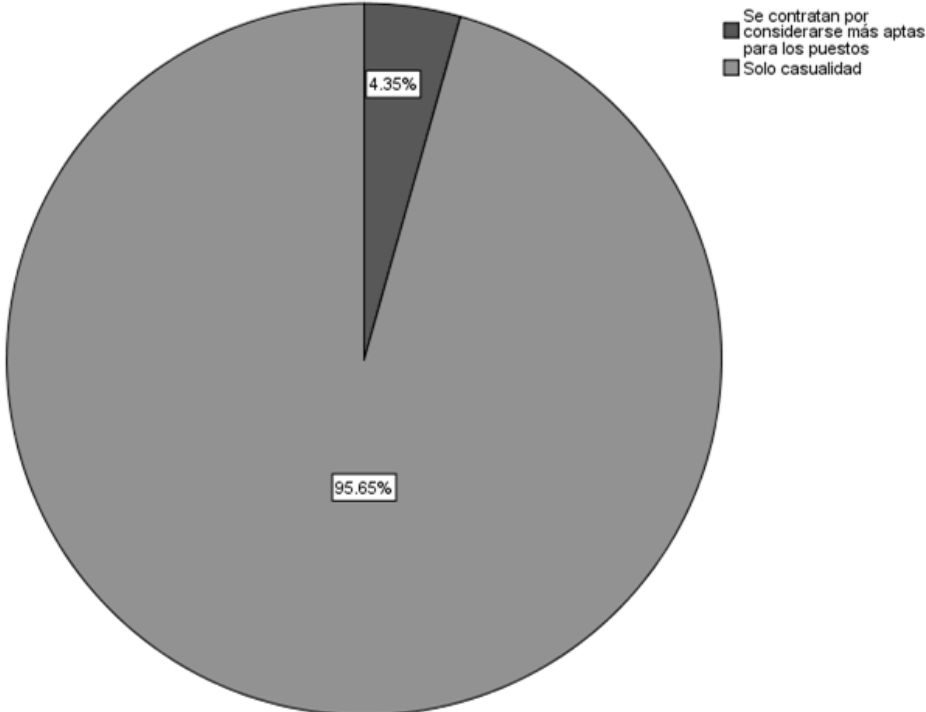
Gráfica Nro. 26 Distinción entre las trabajadoras por estado civil



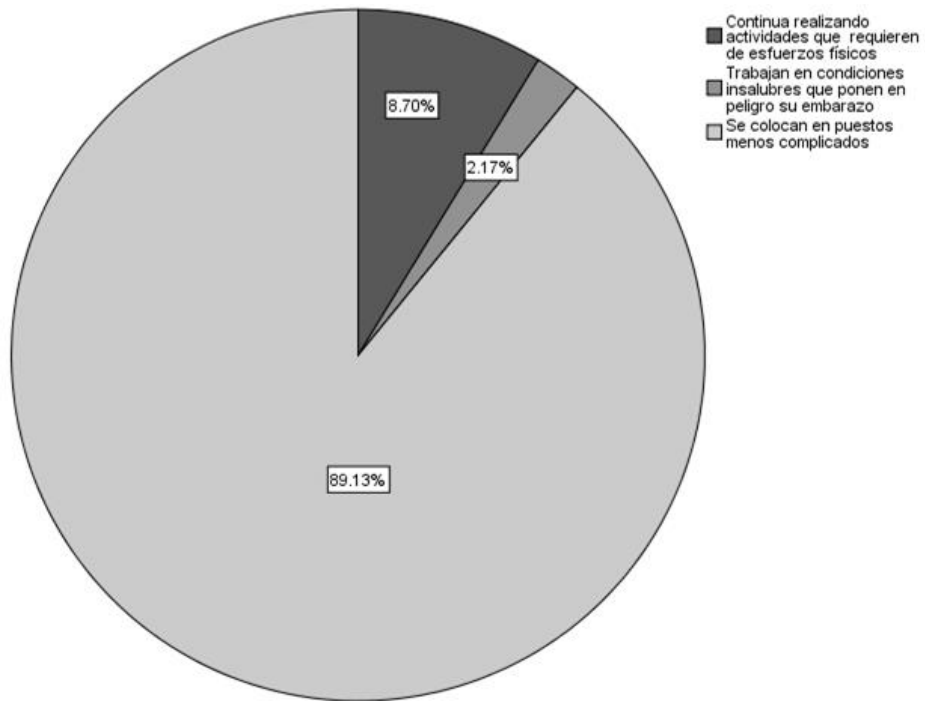
Gráfica Nro. 27 Permanencia de madres solteras



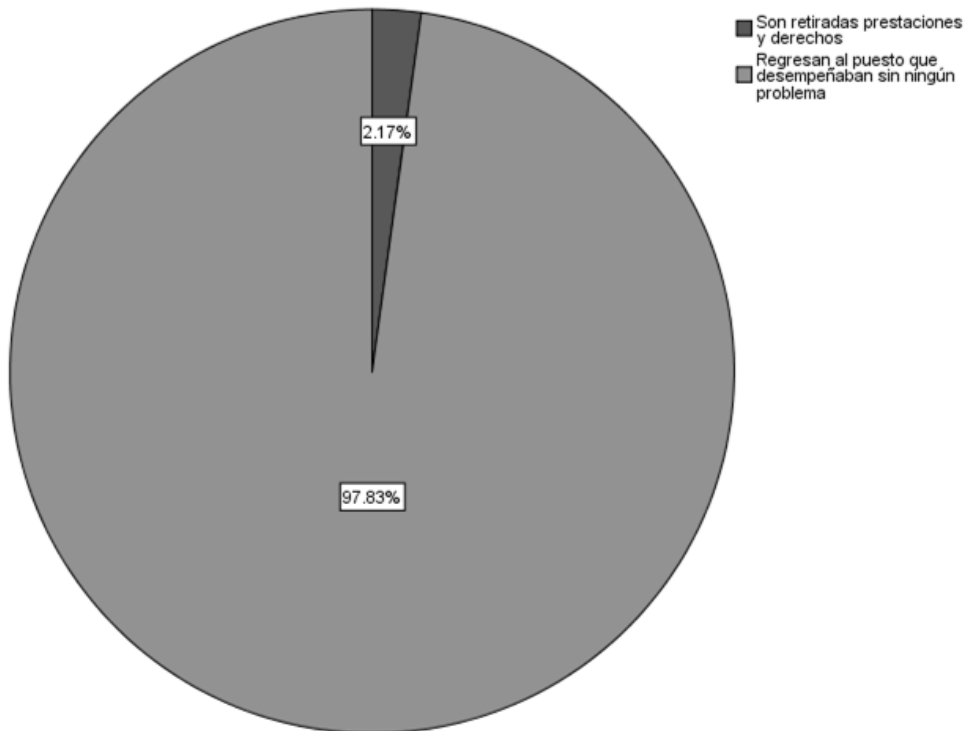
Gráfica Nro. 28 Motivos de contratación a madres solteras



Gráfica Nro. 29 Trabajadoras en periodo de embarazo

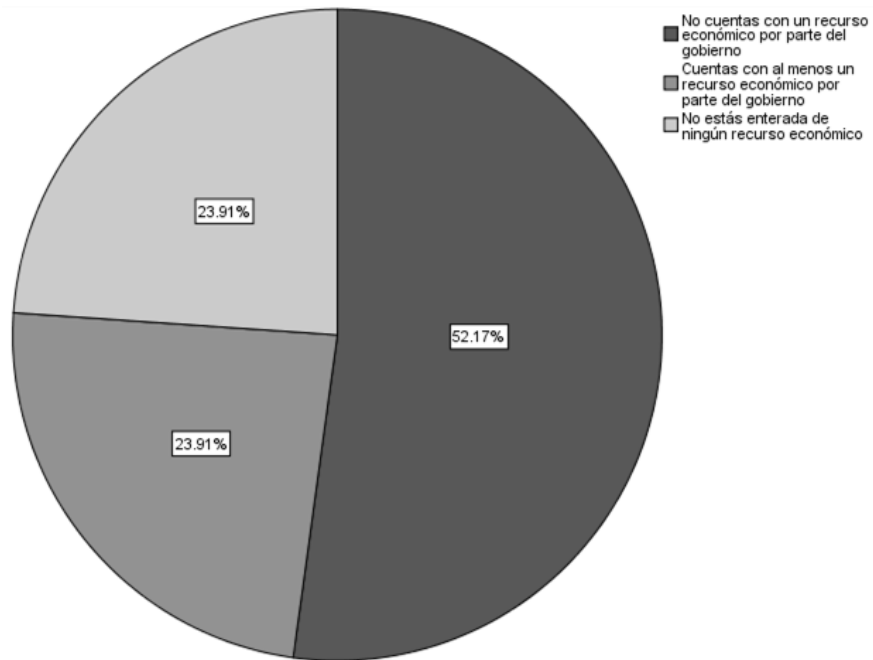


Gráfica Nro. 30 Término de embarazo

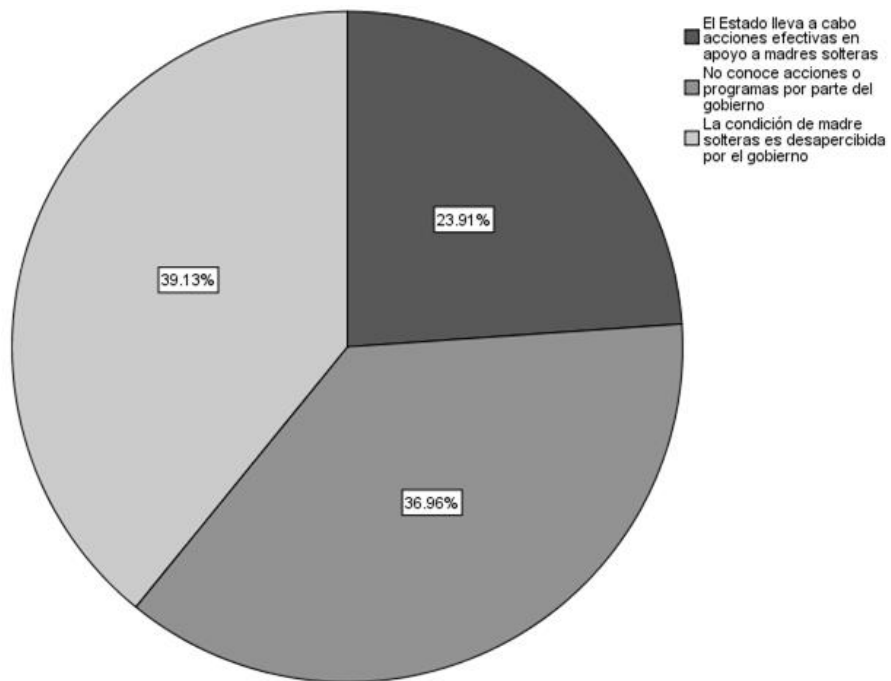




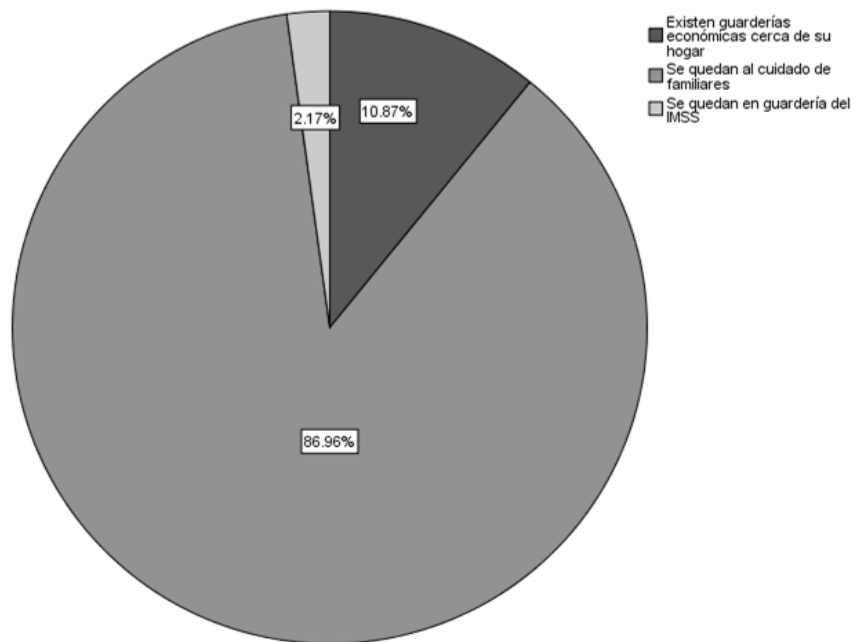
Gráfica Nro. 31 Divulgación de programas sociales



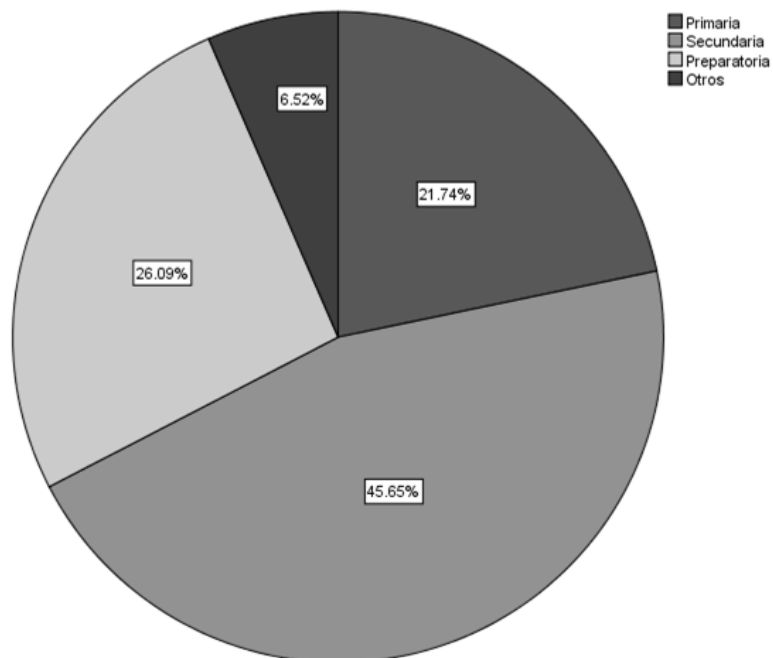
Gráfica Nro. 32 Atención a madres solteras



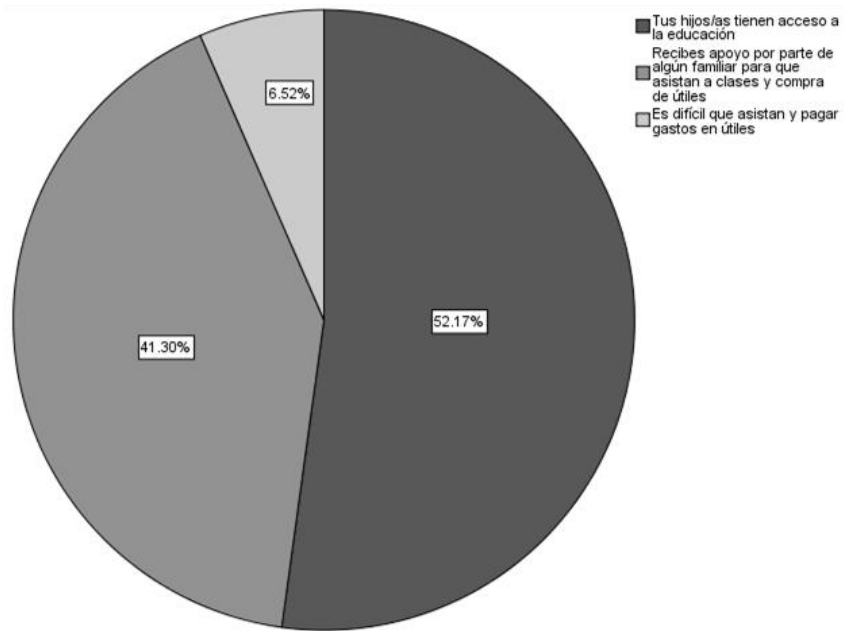
Gráfica Nro. 33 Cuidado de los Hijos/as



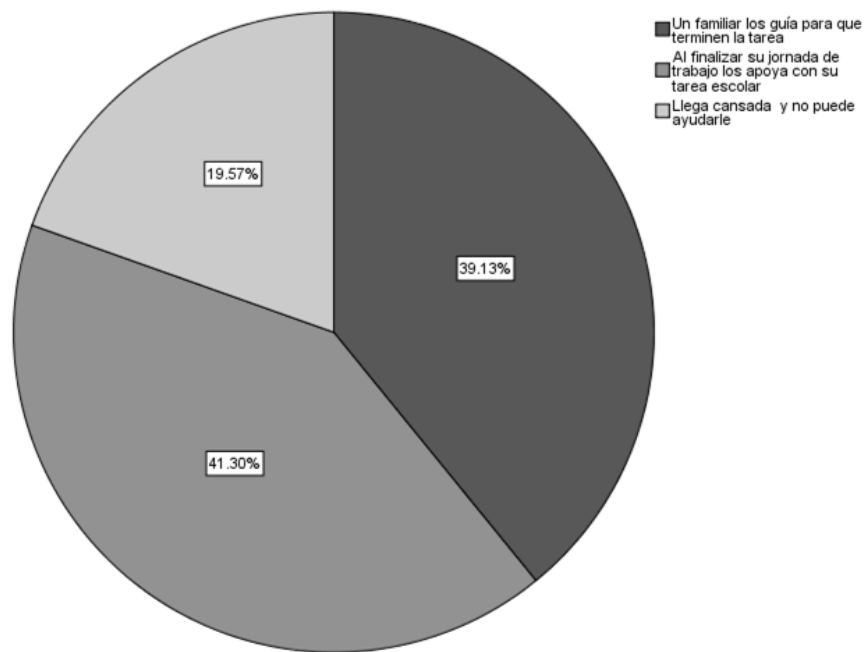
Gráfica Nro. 34 Nivel educativo de la trabajadora madre soltera



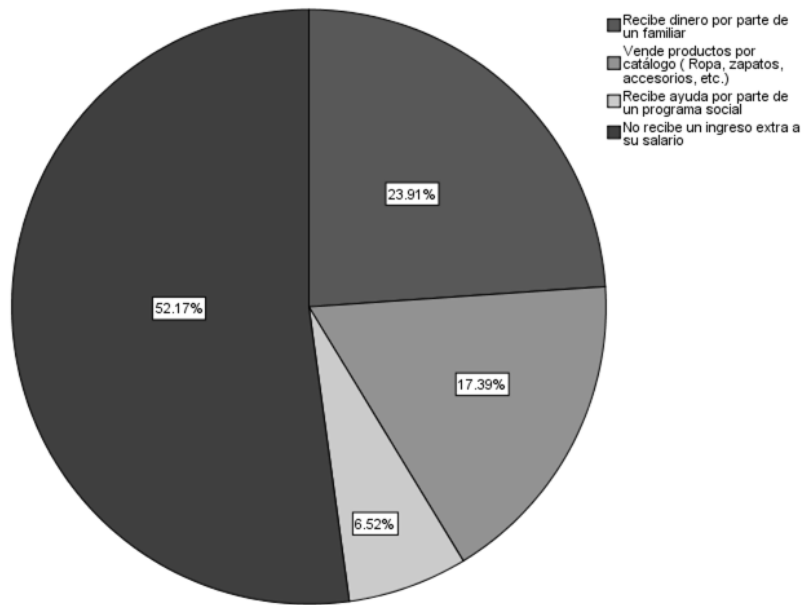
Gráfica Nro. 35 Formación educativa en hijos/as



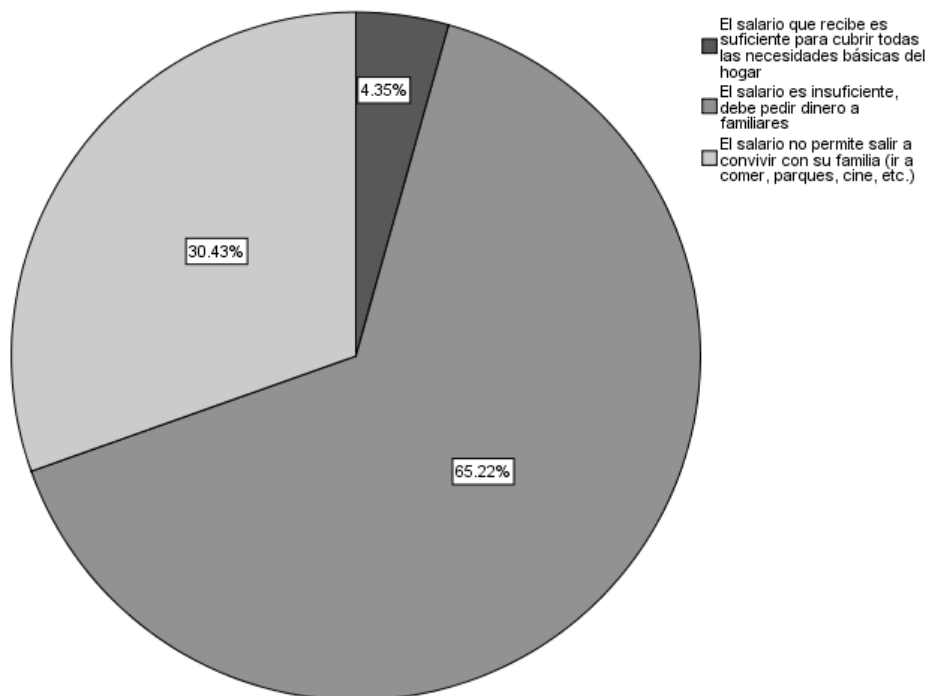
Gráfica Nro. 36 Orientación a trabajos extra- clase de hijo/as



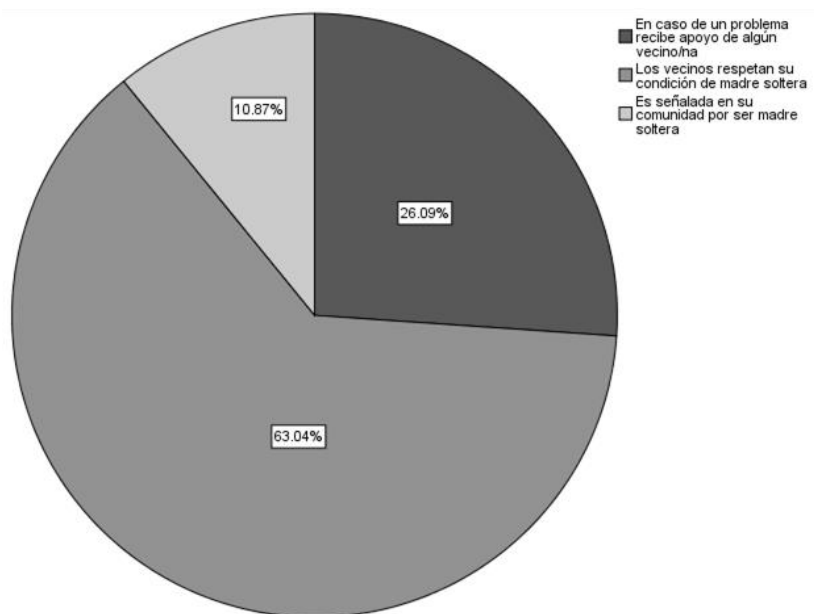
Gráfica Nro. 37 Completo de ingreso extra al hogar



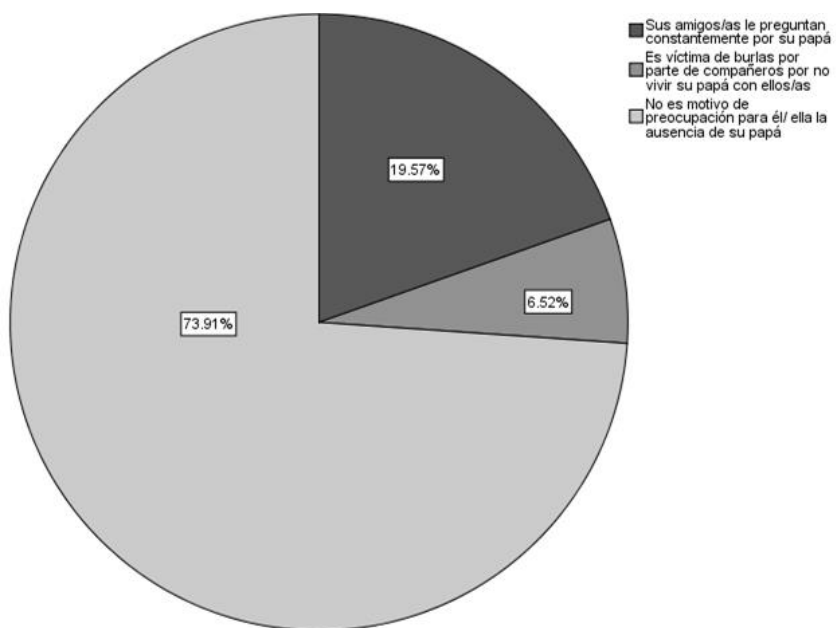
Gráfica Nro. 38 Gastos en el hogar



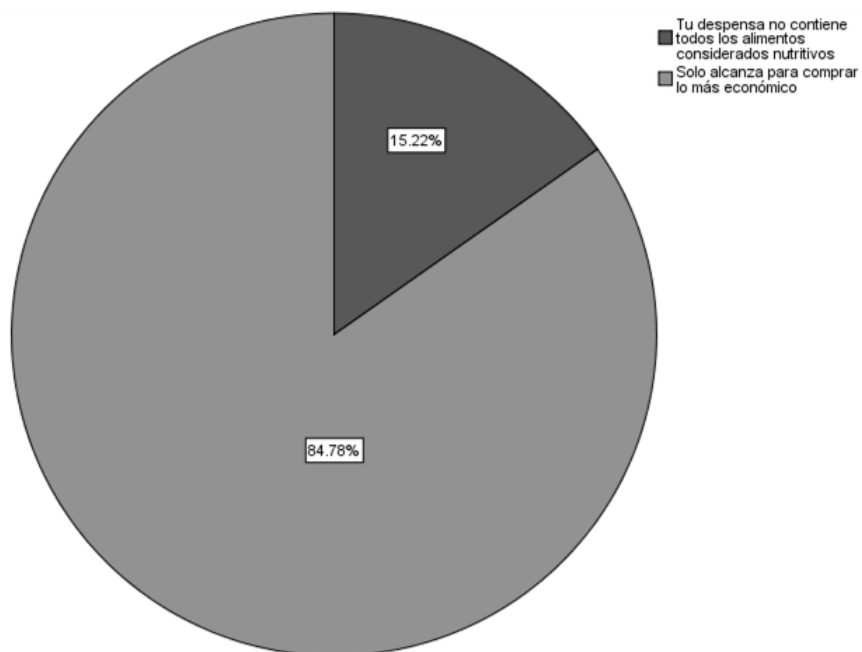
Gráfica Nro. 39 Relación social de la madre



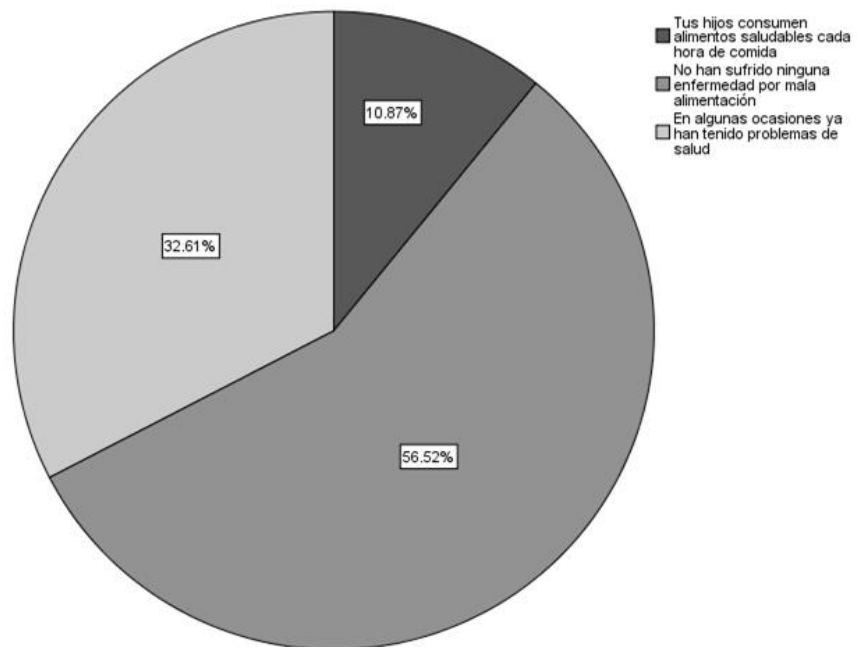
Gráfica Nro. 40 Relación social de los hijos/as ante la ausencia del padre



Gráfica Nro. 41 Alimentación nutritiva



Gráfica Nro. 42 Salud alimenticia



Anexo nro. 1. Cuestionario



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SINALOA  
FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL  
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL**



**CUESTIONARIO PARA EL ESTUDIO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LA EMPRESA  
TEXTILERA TEX RAY MEXICO**

Estimada trabajadora.

Desde la Facultad de Trabajo Social Culiacán estamos realizando una investigación para explicar las condiciones de trabajo que existen en la Textilera Tex Ray México y desarrollo personal y familiar de las trabajadoras madres solteras.

**MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACION.**

Instrucciones: Lea cuidadosamente cada enunciado marcando con una X la respuesta; subraye en su caso que considere y, le suplicamos que sus respuestas sean lo más verídicas posibles.

Edad: \_\_\_\_\_

<b>CONDICION DE PRECARIEDAD LABORAL</b>	
<p><b>I. FORMA DE TRATO EN LA RELACIÓN DE AUTORIDAD Y TRABAJADORA</b></p> <p><b>1. CONDICIONANTES EN LA CONTRATACIÓN DE RELACIÓN OBRERO PATRONAL.</b></p> <p>a. Conformidad en las jornadas y prestaciones que se ofrecen b. Aceptación sin conformidad en las jornadas y prestaciones que se ofrecen c. Desconocimiento de las jornadas y prestaciones que se ofrecen</p> <p><b>2. IDENTIFICACIÓN DE LA LINEA DE MANDO</b></p> <p>a. Es claro quién es el jefe inmediato en tu trabajo b.-Hay confusión de la jefatura c. Hay rotación periódica de mandos</p> <p><b>3. FORMAS DE TRATO DEL MANDO DEL JEFE</b></p> <p>a. Se dirige con respeto b. Abusa de su poder de mando c. Crea un ambiente de confianza d. Motivación por buen rendimiento en la producción</p>	<p><b>II. CALIDAD DEL SALARIO COMO REMUNERADOR</b></p> <p><b>1. PAGO EN TIEMPO Y FORMA</b></p> <p>a. Se otorga el salario en la fecha estipulada b. Dan excusas cuando el salario no se paga a tiempo c. Se hacen descuentos o reducciones al salario</p> <p><b>2. SALARIO REMUNERADOR</b></p> <p>a. Es un pago equitativo a la jornada laboral realizada b. No es equitativo con la exigencia de trabajo c. Es suficiente para satisfacer las necesidades de la familia</p> <p><b>3. CONVENIO DE SALARIO</b></p> <p>a. Se otorga conforme el rendimiento diario b. Corresponde a una jornada diaria c. Se brinda por comisiones</p>
<p><b>III.- RIESGO DE SEGURIDAD E HIGIENE</b></p> <p><b>1. INSTALACIONES DE TRABAJO</b></p> <p>a. Condición favorables de cada área para desempeño de trabajadora b. Condiciones adecuadas para incremento de producción c. Material y equipo en óptimas condiciones</p> <p><b>2. EQUIPOS DE TRABAJO</b></p> <p>a. Hay personal técnico revisando la maquinaria b. Se realiza mantenimiento periódico a la maquinaria c. No se realizan modificaciones en caso de mal funcionamiento</p> <p><b>3. PREVENCIÓN DE ACCIDENTES</b></p> <p>a. A habido un accidente b. Tiene conocimiento de áreas peligrosas c. Se difunden las normas de seguridad en caso de algún problema</p>	<p><b>IV.- AMBIENTE DE PRESION O ESTRES EMOCIONAL</b></p> <p><b>1. EXIGENCIA EN PRODUCCIÓN</b></p> <p>a. Cantidad de prendas establecidas por tiempo b. Sanción por no cumplir meta de producción c. Consentimiento de trabajo al ritmo de la trabajadora</p> <p><b>2. MOTIVOS DE ESTRES EN LA JORNADA</b></p> <p>a. Finalizar a tiempo el trabajo b. Por conflictos laborales c. Miedo a perder el empleo</p> <p><b>3. DISMINUCIÓN DEL ESTRES LABORAL</b></p> <p>a. Lapsos de descanso b. Espacios de recreación grupal c. Relación/ convivencia favorable entre compañeras</p>
<p><b>V.- MANERA DE REALIZAR LA JORNADA LABORAL</b></p> <p><b>1. DURANTE LA JORNADA LABORAL:</b></p> <p>a. Se concede a la trabajadora un tiempo de 15 a 20 minutos de descanso b. Se otorga un determinado número de permisos c. Se trabaja continuamente hasta su hora de comida</p>	

<p><b>2. TIEMPO DE LAS JORNADAS</b></p> <p>a. Establecidas por la ley b. Horas extras no remuneradas c. Horas extras remuneradas y con consentimiento</p> <p><b>3. REALIZACIÓN DE DESEMPEÑO EN EL TRABAJO</b></p> <p>a. Área de trabajo propia b. Material de trabajo propio c. Debe compartir material de trabajo</p>	
<p><b>VULNERACIÓN DE SUS DERECHOS BÁSICOS</b></p>	
<p style="text-align: center;"><b>VI.- OPOSICIÓN AL EJERCICIO DE LOS DERECHOS COLECTIVOS</b></p> <p><b>1. FORMACIÓN DE REPRESENTANTES DE LAS TRABAJADORAS</b></p> <p>a. Organizar a trabajadoras para resolución de conflictos b. El patrón accede para que haya líderes c. Es prohibido en la empresa</p> <p><b>2. FORMAS DE MANIFESTAR INCONFORMIDAD</b></p> <p>a. Mediante huelgas b. Formación de sindicatos c. No se permite actuar de esa manera</p>	<p style="text-align: center;"><b>VI.- DESPIDO DE UNA TRABAJADORA</b></p> <p><b>1. RAZONES DE DESPIDO JUSTIFICADO DE UNA TRABAJADORA</b></p> <p>a. Tenía inasistencias b. Irresponsabilidad en su área de trabajo c. Desobediencia al patrón</p>
<p><b>VII.- INSEGURIDAD SOCIAL DENTRO Y FUERA DE LA EMPRESA</b></p>	
<p><b>1. CUMPLIMIENTO EN LA SEGURIDAD SOCIAL DE LAS TRABAJADORAS DENTRO DE LA EMPRESA</b></p> <p>a. Equipo de trabajo en buenas condiciones b. Lugar de trabajo higiénico c. Escases de supervisión en la empresa en general</p> <p><b>2. CUMPLIMIENTO DE SEGURIDAD SOCIAL DE LAS TRABAJADORAS FUERA DE LA EMPRESA</b></p> <p>a. La empresa cubre todos los gastos en caso de emergencia b. El seguro social que ofrece la empresa no cumple todos los beneficios estipulados por ley c. Se cubren todos los derechos económicos y sociales en todo momento</p>	
<p><b>DESIGUALDAD DE GÉNERO EN AMBIENTE LABORAL</b></p>	
<p style="text-align: center;"><b>VIII.- DISCRIMINIZACIÓN DE GÉNERO</b></p> <p><b>1. NÚMERO DE JEFES EN LA EMPRESA</b></p> <p>a. De uno a cinco b. De seis a diez c. Más de diez</p> <p><b>2. NÚMERO DE JEFAS EN LA EMPRESA</b></p> <p>a. De uno a cinco b. De seis a diez c. Más de diez</p> <p><b>3. CONTRATACIÓN PARA EL PUESTO EN CIERTOS ESPACIOS</b></p> <p>a. Observan la actitud y características físicas de las trabajadoras b. Mediante revisión de currículum c. Asignan tareas de hombres que pueden hacer las mujeres y viceversa</p> <p><b>4. RELACIÓN LABORAL DUEÑOS- TRABAJADORAS</b></p> <p>a. Trato amable para todas las trabajadoras b. Trato injusto hacia las trabajadoras en la manera de comunicarse c. Trato discriminatorio hacia las trabajadoras con menor nivel educativo</p> <p><b>5. MOTIVOS DE ASCENSO</b></p> <p>a. Buen comportamiento b. Por el tiempo que lleva laborando c. No se asciende al personal</p>	<p style="text-align: center;"><b>VIII.- DISCRIMINIZACIÓN DE GÉNERO</b></p> <p><b>6. DISTINCIÓN ENTRE LAS TRABAJADORAS POR ESTADO CIVIL</b></p> <p>a. Las trabajadoras casadas son consideradas más aptas en cualquier área b. Las trabajadoras en condición de madres solteras son consideradas inferiores c. Todas las trabajadoras son tratadas de igual manera</p> <p><b>7. PERMANENCIA DE MADRES SOLTERAS</b></p> <p>a. Reciben mejor trato b. Deciden permanecer por su condición de únicas proveedoras</p> <p><b>8. MOTIVOS DE CONTRATACIÓN A MADRES SOLTERAS</b></p> <p>a. Se contratan por considerarse más aptas para los puestos b. Solo casualidad</p> <p><b>9. TRABAJADORAS EN PERIODO DE EMBARAZO</b></p> <p>a. Continúa realizando actividades que requieren de esfuerzos físicos b. Trabajan en condiciones insalubres que ponen en peligro su embarazo c. Se colocan en puestos menos complicados</p> <p><b>10. TÉRMINO DE EMBARAZO</b></p> <p>a. Son retiradas prestaciones y derechos b. Su salario disminuye c. Regresan al puesto que desempeñaban sin ningún problema</p>
<p><b>DESARROLLO HUMANO</b></p>	
<p style="text-align: center;"><b>IX.- INTERVENCIÓN DEL ESTADO</b></p> <p><b>1. DIVULGACIÓN DE PROGRAMAS SOCIALES</b></p> <p>a. No cuentas con un recurso económico por parte del gobierno b. Cuentas con al menos un recurso económico por parte del gobierno c. No estás enterada de ningún recurso económico</p> <p><b>2. ATENCIÓN A MADRES SOLTERAS</b></p> <p>a. El Estado lleva a cabo acciones efectivas en apoyo a madres solteras b. No conoce acciones o programas por parte del gobierno</p>	



c. La condición de madre solteras es desapercibida por el gobierno

**3. CUIDADO DE LOS HIJOS/AS**

- a. Existen guarderías económicas cerca de su hogar
- b. Se quedan al cuidado de familiares
- c. Se quedan en guardería del IMSS

**X.- EDUCACIÓN FAMILIAR**

**1. NIVEL EDUCATIVO DE LA TRABAJADORA MADRE SOLTERA**

- a. Primaria
- b. Secundaria
- c. Preparatoria
- d. Otros

**2. FORMACIÓN EDUCATIVA EN HIJOS/AS**

- a. Tus hijos/as tienen acceso a la educación
- b. Recibes apoyo por parte de algún familiar para que asistan a clases y compra de útiles
- c. Es difícil que asistan y pagar gastos en útiles

**3. ORIENTACIÓN A TRABAJOS EXTRA- CLASE DE HIJOS/AS**

- a. Un familiar los guía para que terminen la tarea
- b. Al finalizar su jornada de trabajo los apoya con su tarea escolar
- c. Llega cansada y no puede ayudarle

**XI.- CONTEXTO FAMILIAR**

**1. COMPLEMENTO DE INGRESO EXTRA AL HOGAR**

- a. Recibe dinero por parte de un familiar
- b. Vende productos por catálogo ( Ropa, zapatos, accesorios, etc.)
- c. Recibe ayuda por parte de un programa social
- d. No recibe un ingreso extra a su salario

**2. GASTOS EN EL HOGAR**

- a. El salario que recibe es suficiente para cubrir todas las necesidades básicas del hogar
- b. El salario es insuficiente, debe pedir dinero a familiares
- c. El salario no permite salir a convivir con su familia (ir a comer, parques, cine, etc.)

**BIENESTAR SOCIAL**

**XII.- CONTEXTO SOCIAL**

**1. RELACIÓN SOCIAL DE LA MADRE SOLTERA**

- a. En caso de un problema recibe apoyo de algún vecino/na
- b. Los vecinos respetan su condición de madre soltera
- c. Es señalada en su comunidad por ser madre soltera

**2. RELACIÓN SOCIAL DE LOS HIJOS/AS ANTE LA AUSENCIA DEL PADRE**

- a. Sus amigos/as le preguntan constantemente por su papá
- b. Es víctima de burlas por parte de compañeros por no vivir su papá con ellos/as
- c. No es motivo de preocupación para él/ ella la ausencia de su papá

**XIII.- ALIMENTACIÓN FAMILIAR**

**1. ALIMENTACIÓN NUTRITIVA**

- a. Tu despensa no contiene todos los alimentos considerados nutritivos
- b. Se te facilita comprar los alimentos considerados nutritivos
- c. Solo alcanza para comprar lo más económico

**2. SALUD ALIMENTICIA**

- a. Tus hijos consumen alimentos saludables cada hora de comida
- b. No han sufrido ninguna enfermedad por mala alimentación
- c. En algunas ocasiones ya han tenido problemas de salud

**Aplicadora: Fricia Quintero**

**Por su apoyo, muchas gracias.**