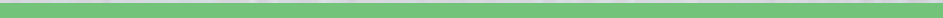




LA DOBLE JORNADA LABORAL QUE ASUMEN LAS MUJERES Y SU IMPACTO EN LA PENSIÓN COMPENSATORIA

Dra. Rosa Laura Altamirano Castañeda



LA DOBLE JORNADA LABORAL QUE ASUMEN LAS MUJERES Y SU IMPACTO EN LA PENSIÓN COMPENSATORIA

Dra. Rosa Laura Altamirano Castañeda⁴

Sumario: 1. Introducción 2. Pensión Compensatoria. 2.1 Concepto; 2.2 Clases, 2.3 Elementos para cuantificarla; 3. La doble jornada laboral: mujeres como fundamento para fijar la pensión compensatoria; 3.1 Concepto de doble jornada laboral; 3.2. Invisibilización de la doble jornada; 3.3 Tipos de doble jornada; 3.4. Compensación de doble jornada laboral de las mujeres. 4. Conclusiones. Fuentes de consulta.

1. Introducción.

Según estudios realizados por el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres, 2024), en México, a la fecha, las personas, se siguen asignando unas a otras funciones diferenciadas e “inherentes” de acuerdo a su género, esto es, se atribuyen supuestas habilidades especiales por ser mujer o por ser hombre.

Por ejemplo, se siguen asignando a las mujeres las funciones de reproducción, así como las actividades relativas al cuidado del hogar y de los hijos, (es decir, se asignan a ellas actividades no pagadas y sin reconocimiento social) en cambio, los trabajos que implican la obtención de recursos económicos para la subsistencia (actividades remuneradas) se establecen para los hombres, debido a los roles y estereotipos de género imperantes en nuestro país, a los hombres se le considera proveedores de recursos económicos y a las mujeres se les confiere el trabajo del hogar y el cuidado de la familia.

Sin embargo, dado que actualmente las mujeres se han incrustado en el mercado laboral (bien sea por necesidad económica, superación personal o ambas), éstas han adoptado

⁴ Doctora en Derecho Privado por la Universidad de Xalapa, Docente de tiempo completo adscrita a la Facultad de Derecho de la Universidad Veracruzana.

una doble jornada, esto es, además de tener un empleo o profesión pagada, también realizan actividades laborales dentro del hogar, como amas de casa y cuidadoras de sus hijos y demás familiares, pues no se ha dejado de tener la idea, de que para ser “buena madre” o “buena esposa”, las mujeres deben completar ambas jornadas, las cuales son igualmente inaplazables y extenuantes.

Habitualmente esta situación, representa ya sea un costo de oportunidad para éstas, -ya que ello les implica renunciar a desarrollarse profesionalmente en la misma forma e intensidad que sus parejas- y/o en su caso, sometimiento y desgaste físico y mental, pues además de trabajar fuera del hogar, atienden a su pareja o familia.

Este escenario se agrava con el divorcio o con la separación de los concubinos, pues cada uno se va con lo que obtuvo mientras estuvieron unidos, resultando en muchas ocasiones un desequilibrio o desventaja económica para la mujer que tuvo una doble jornada, pues no se considera el desgaste que ello generó.

La legislación civil actual, por lo menos en el Estado de Veracruz, ya ha previsto como remedio para esta situación la institución de la pensión compensatoria -como un mecanismo asistencial y resarcitorio-; sin embargo, dada la complejidad de cada caso en concreto en la práctica, y que la identificación de las circunstancias particulares representa un desafío en la realidad, este capítulo tendrá la finalidad, además de explorar qué es la doble jornada laboral de las mujeres, aportar elementos que permitan identificar cada tipo de jornada, para poder analizarla con una mayor profundidad, así como examinar cómo impacta la doble jornada en la fijación de la pensión compensatoria.

2. Pensión compensatoria.

Para estudiar a la doble jornada de la mujer y cómo se indemniza, se considera necesario, para una mejor compren-

sión del tema, examinar, en primer lugar, qué es la pensión compensatoria, sus clases, así como los elementos que deben tomarse en cuenta para cuantificarla -dentro de los que está la doble jornada laboral-, por lo que a continuación se procederá a ello.

2.1. Concepto

La pensión compensatoria es un concepto jurídico relativamente nuevo en México, el cual fue tomado, esencialmente, de la legislación española, específicamente del Código Civil, el cual dispone esencialmente que tiene derecho a una compensación económica quien al separarse o divorciarse se sitúe en una posición económica más precaria a la que tenía en su concubinato o matrimonio. (Código Civil Español, [CCE] Art. 97).

Del precepto recién citado, puede desprenderse que la pensión compensatoria, surgió con la finalidad de indemnizar a alguno de los cónyuges o concubinos, como consecuencia de la mala situación económica que sufra por la ruptura de una relación.

Ahora bien, en México, no todas las entidades federativas de la república han introducido el concepto de pensión compensatoria en sus legislaciones. Ello no implica, que los Estados de la República, que no han legislado al respecto, no apliquen lo relativo a la pensión compensatoria. Lo han realizado, pero tomando como base las diferentes Jurisprudencias emitidas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, desde el año dos mil once, las cuales son obligatorias, en términos de la Ley de Amparo ([LA] Art. 217).

No está por demás destacar que, a la fecha, de esta investigación (20/06/2024), como se corrobora de la revisión de todos los códigos civiles y leyes familiares de los estados de la república mexicana, solamente 6 entidades federativas (Campeche, Chiapas, Durango, Nuevo León, Quintana Roo y Veracruz) de 32, han regulado, la pensión compensatoria.

Así vemos que la legislación de Campeche considera que tiene derecho a una pensión compensatoria:

“... la o el cónyuge siempre que se haya dedicado durante el matrimonio a las tareas domésticas, ya sea mediante la ejecución material de las mismas o a través de diversas funciones de dirección y gestión de la economía del hogar o bien, se haya dedicado a la atención y cuidado de las y los hijos”. (Código Civil de Campeche [CCC] Art. 302).

Por su parte Chiapas, estableció en su Código Civil, a la letra, dispone que:

“...los cónyuges o los concubinos que demanden el pago de alimentos con el argumento de que se dedicaron preponderantemente al trabajo del hogar o al cuidado y educación de los hijos, tienen a su favor la presunción de necesitarlos y tendrán derecho a una pensión compensatoria por el mismo lapso que duro el matrimonio o el concubinato o hasta en tanto se encuentren en posibilidades de proporcionarse a sí mismos los medios necesarios para su subsistencia y mientras no contraigan nuevo matrimonio o se unan en concubinato.” (Código Civil de Chiapas [CCCH] Art.298 bis).

En Durango, se estableció que tienen derecho a una pensión compensatoria:

“...el cónyuge que durante el matrimonio se haya dedicado a las labores del hogar y/o al cuidado de los hijos y que no hubiere generado los medios para tener independencia económica durante el matrimonio.” (Código Civil del Estado de Durango [CCD] Art. 283).

En el mismo sentido que las legislaciones anteriores, Nuevo León dispuso que puede tener derecho a una pensión compensatoria el o la excónyuge, es decir, que se haya dedicado principalmente a su casa y a los hijos, pero establece, además:

“...que ésta perdurará hasta que se encuentre en condiciones de subsistir por sí mismo, pero que ésta en ningún caso podrá exceder del tiempo que duró el matrimonio...” (Código Civil de Nuevo León [CCNL] Art. 279).

De los estados de la república que han regulado la pensión compensatoria más ampliamente es la legislación del Estado de Veracruz, pues además de definirla, establece

que hay dos tipos y que puede darse no sólo cuando termina el matrimonio, sino también, cuando finaliza el concubinato, pues a la letra dispone:

“...un deber asistencial y resarcitorio derivado del desequilibrio económico que pueda presentarse entre los cónyuges o concubinos al momento de disolverse el vínculo correspondiente, al colocar a una de las partes en una situación de desventaja económica que incida en su capacidad para hacerse de los medios suficientes para sufragar sus necesidades y que le impida el acceso a un nivel de vida adecuado” (Código Civil para el Estado Veracruz de Ignacio de la Llave [CCV] 12/04/24 Art.252 bis).

Como se ve, la legislación civil veracruzana, consideró que la pensión compensatoria es una obligación que surge no sólo cuando se separan los cónyuges, sino también los concubinos, es decir, cuando termina cualquier relación de pareja que haya tenido el fin de formar una familia y, por ende, puede considerarse que tiene una finalidad distinta a la pensión alimenticia (la cual encuentra su sustento en los deberes de solidaridad y asistencia mutua); pues tiene como propósito asistir o resarcir al ex cónyuge o ex concubino que quede en una mala situación económica, contrarrestando el desequilibrio económico que pueda presentarse, al terminar un matrimonio o una relación de concubinato. (Tesis: VII.2o.C.30 C (11a.).

En ese orden de ideas, y con base en que, como se explicó, la legislación de Veracruz es la que ha legislado de manera más amplia sobre el tema de la pensión compensatoria, se tomará en cuenta, para que a partir de ella se establezca su clasificación y los elementos que deben reunirse para cuantificarla, en los apartados siguientes.

2.2 Clases

De acuerdo con la citada legislación Veracruzana, la pensión compensatoria tiene dos vertientes o clases: una asistencial y otra resarcitoria. (CCV12/04/24 Art.252 bis). Y aunque el citado, código no se da a la tarea de distinguir de manera expresa a cada una de las formas de pensión compensatoria,

distintos órganos del Poder Judicial Federal, al resolver diferentes asuntos, si lo ha hecho.

En cuanto a la pensión compensatoria asistencial, ha establecido que tiene como base, el fácil acceso de las personas al derecho humano a una vida digna y, por ende, su finalidad es allegar de alimentos a las mismas, en toda su acepción jurídica, es decir, comprende comida, vestido, habitación, médico, medicinas entre otras cosas, hasta que pueda por sí misma suministrarse todo lo necesario para vivir decorosamente. (Tesis: VII.2o.C.24 C (11a.).

En cambio, en cuanto a la pensión compensatoria, en su vertiente resarcitoria, los órganos federales, han concluido, que surge del costo de oportunidad que sufrió algún integrante de la pareja, durante la relación familiar, por lo que, en consecuencia, su propósito es indemnizar tanto de las pérdidas económicas sufridas durante el matrimonio o relación de concubinato, y/o el desgaste sufrido en la relación. (Tesis: VII.2o.C.207 C (10a.) 2019).

Como se puede ver, la pensión compensatoria resarcitoria, así como la asistencial tienen presupuestos y finalidades distintas, por tal razón, tienen que verificarse la existencia de diferentes elementos para su procedencia, así como para la cuantificar cada una.

Por tanto, en el siguiente apartado, se hará el estudio de los elementos que tienen que reunirse para que se configure la procedencia de cada una de ellas.

2.3 Elementos para cuantificar cada una de las pensiones

Como ya se dijo, la pensión compensatoria asistencial tiene una finalidad distinta a la resarcitoria, y, por ende, para su actualización, requieren de presupuestos distintos en cada caso.

Así, para fijar la pensión compensatoria en su vertiente asistencial, sólo deben analizar dos elementos, lo cuales coin-

ciden, con los relativos a la pensión alimenticia (CCV. 13/04/2024 Art. 242), esto es:

- a) La posibilidad del deudor alimentario, es decir, los ingresos y/ caudal económico del deudor alimentarios, así como sus obligaciones, como podrían ser sus propios gastos de subsistencia o si tiene otros acreedores alimentarios, y;
- b) La necesidad del acreedor alimentista, o, en otras palabras, todo lo que necesite para cubrir sus gastos de subsistencia, tales como, comida, habitación, asistencia médica y medicinas, etcétera.

En cambio, en la pensión compensatoria resarcitoria, deben examinarse diferentes circunstancias, las cuales pueden variar, en cada caso, (CCV, 12/04/2024 Art. 252 ter), tales como:

- a) La edad y estado de salud de los excónyuges o ex concubinos.

En efecto, la indemnización cuando una pareja se separa no puede ser la misma cuando una mujer es joven, y aún tiene la capacidad, salud y fuerza de trabajar fuera del hogar, que, para una de edad avanzada, enferma y que por el paso del tiempo ha perdido fortaleza. Deberá examinarse en cada caso concreto.

- b) Calificación profesional y posibilidad de acceso a un empleo.

Tendrá que considerarse el grado de estudios y/o su capacitación para el trabajo, para analizar, la posibilidad real de ingresar a un empleo, y se sufrió un menoscabo económico o no.

- c) Duración del matrimonio o el concubinato.

Asimismo, debe analizarse el tiempo de la relación ya sea de matrimonio o concubinato, pues este plazo arrojará un

parámetro que, dado los roles de género, y salvo prueba en contrario, darán muestra de cuánto tiempo una mujer dedicó al cuidado de su hogar y su familia, y, por ende, las posibles pérdidas económicas.

- d) Colaboración con su trabajo en las actividades del excónyuge o exconcubino.

En ocasiones, una persona tiene un negocio, trabajo o actividad, y su pareja lo auxilia para que este crezca, sin ninguna retribución. Al terminar la relación, la persona que no era dueña del emprendimiento o negocio no recibe ninguna retribución o indemnización, aun cuando haya participado y lo haya hecho crecer. Ello hace necesario tomarlo en cuenta para cuantificar la pensión compensatoria.

- e) Medios económicos de uno y otro excónyuge o exconcubino.

Es importante conocer, si la pareja llegó a la relación familiar con bienes (ya sea por su trabajo o por herencia, por ejemplo) o si el caudal patrimonial y económico, fue creado durante el matrimonio o concubinato, pues ello se puede cuantificar cuánto es lo que se ingresó a la familia por cada uno, así como sus posibilidades económicas.

- f) Necesidades y obligaciones de cada uno.

Debe examinarse también que necesita para subsistir cada ex miembro de la pareja y las obligaciones de cada uno, esto es, si están enfermos; si tienen otros acreedores alimentarios; si cuidan hijos menores de edad o discapacitados, si tienen la posibilidad de acceder a un empleo que les permita sufragar sus necesidades, entre muchas otras cuestiones para dilucidar la procedencia o cuantía de una compensación.

- g) La existencia de la doble jornada.

Sobre este elemento, solo se adelanta, que implica que, generalmente, la mujer se dedica no solo al trabajo del hogar, sino que también, lo compatibiliza con un trabajo fuera del él.

De los elementos recién analizados, es posible concluir, que la doble jornada laboral de las mujeres, aunado con las demás situaciones examinadas, son cuestiones que deben tomarse en cuenta, en conjunto, para poder dilucidar, la posibilidad de que una mujer, cuando termine una relación de pareja, ya sea de matrimonio o noviazgo, reciba una pensión compensatoria en su vertiente resarcitoria, por lo que considerando que el objetivo de este capítulo es analizar únicamente la doble jornada laboral de la mujer, para ver su impacto en la fijación de la pensión compensatoria, no se abundará más en él aquí, pues ello será tarea de los siguientes apartados.

3. La doble jornada laboral: mujeres como fundamento para fijar la pensión compensatoria.

A continuación, se procederá a conceptualizar qué se debe entender como doble jornada laboral; los tipos de doble jornada laboral que existen; porqué se considera que se invisibiliza, así cómo debe analizarse para poderse compensar.

3.1 Concepto de doble jornada laboral.

El concepto de doble jornada laboral de las mujeres se ha estudiado esencialmente desde el punto de vista médico y psicológico, analizando, esencialmente el impacto de ella en la salud física y mental de las mujeres. Por ejemplo, las psiquiatras Susana Cubillos y Angélica Monreal, al estudiar el impacto en la salud de la doble jornada laboral de las mujeres, la consideraron como una “doble presencia” pues éstas, de manera simultánea cumplen cotidianamente el trabajo fuera del hogar y el doméstico familiar. (Cubillos, S. et al. 2019, p. 18).

Por su parte, la psicóloga Lucia Daniela Saavedra, al analizar en prácticas de autocuidado de las mujeres, encontró como obstáculo a la doble jornada laboral, la cual consideró que es la consecuencia de la inequidad entre tareas reproductivas y de cuidados en las mujeres. (Saavedra, L. 2017, pp 236-238).

Ahora bien, ciertamente existen estudios jurídicos sobre la doble jornada laboral. Entre ellos encontramos a la abogada, de Alejandra Spitalier, quien, al examinar las licencias de paternidad y la división sexual del trabajo, definió a la doble jornada laboral de las mujeres, como “... *la ejecución paralela de un trabajo en el espacio público y otro en el privado.*” (Spitalier, A. 2022, p. 41).

Miguel Carbonell, ha explicado que la doble jornada laboral, implica que las mujeres realicen sus labores ordinarias como empleadas fuera del hogar, y lleguen a sus casas y les espere una segunda jornada, en cuanto lleguen a sus casas. (Carbonell, M. 2022).

Nuestro más alto Tribunal del País (Amparo Directo en Revisión [ADR] 6942/2019), aunque no se ocupó concretamente en definir qué es la doble jornada laboral de las mujeres, estableció que ésta tiene un valor económico, así como que el trabajo de las mujeres fuera del hogar ha aumentado considerablemente, pero a pesar de ello no se ha logrado que los hombres compartan en la misma proporción con las mujeres las cargas del trabajo doméstico.

Como se ve, de los conceptos recién citados respecto a la doble jornada, podemos extraer, los siguientes puntos:

- 1) Que la doble jornada es una situación de vida, que generalmente afecta a las mujeres.
- 2) Se hacen dos trabajos (fuera y dentro del hogar).
- 3) Que tal situación, crea un desgaste que puede ser físico, económico, emocional o de oportunidades.

En ese orden de ideas, es posible concluir, que la doble jornada laboral de las mujeres, es la situación que éstas viven por tener responsabilidades por laborar tanto dentro como fuera del hogar, asumiendo, preponderantemente las tareas domésticas, causándoles, sobrecarga laboral física y mental, así como la posible pérdida de oportunidades.

3.2 Invisibilización de la doble jornada

Como ya se adelantó al introducir el tema, en México, debido a los roles de género, históricamente se han impuesto actividades para mujeres y otras para hombres, en donde a ellos se les ha encargado las actividades fuera del hogar, esto es, las remuneradas; mientras que a ellas se les han relegado las funciones relativas a las labores del hogar, mismas que son necesarias pero no son pagadas, lo que puede llevar a considerar que la sociedad ha invisibilizado la doble jornada laboral de las mujeres, es decir, ha omitido reconocer que labores tales como lavar la ropa, limpiar y/o cocinar, sean un “trabajo invisible”, pues de una manera superficial, esas actividades, se han establecido como cuestiones personales.

En efecto, a través de paradigmas de género e identidad, la sociedad, incluyendo a las propias mujeres, han construido “verdades” sobre las relaciones de pareja, el trabajo doméstico y maternidad. Por ejemplo, sin fundamento alguno, se ha establecido socialmente que “la buena esposa”, debe cocinar y atender a su marido o que la “buena madre” debe estar siempre con sus hijos, y, por ende, que esas son tareas primigenias y preponderantes, antes que las labores de ésta puedan hacer fuera del hogar, esto es, se asigna como tarea principal de las mujeres el cuidado de la casa, hijos e inclusive de su pareja, demeritando y obstaculizando el trabajo de éstas fuera de éste. Tales cuestiones, han llevado, sin sustento, a imponer cargas exclusivas a las mujeres, como las labores de la casa y el cuidado de los hijos y a “castigar” con el descredito social a aquellas que no lo hacen.

Sin embargo, no es así, el trabajo del hogar es una contribución a la familia; son actividades indispensables para que ésta pueda satisfacer sus necesidades básicas y poder desarrollar su vida cotidiana tanto en la intimidad como en lo público, sin la cual, sus miembros no pudieran alcanzar los fines que se propongan en lo individual cada uno. Imaginemos: ¿Cómo sería posible que los hijos pudieran tener buenas notas, si no hay alguien que los alimente?; ¿Cómo podría

dar buena impresión en un trabajo, si no tengo ropa limpia?; ¿Cómo pudiera obtener ingresos económicos, si no hubiera alguien que se encargara de cuidar a mi familia?; sin embargo, ese trabajo sigue sin tomarse en cuenta socialmente.

No obstante, distintas naciones ya han reconocido este problema, tan es así que, entre ellos, México, ha suscrito tratados internacionales para evitarlo, como la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación de la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés), pues la firmó desde el 17 de julio de 1980 y la ratificó el 23 marzo de 1981. Dicha convención, en el numeral 5°, al respecto, estableció que es obligación de los Estados tomar las medidas necesarias para: a) Cambiar los modelos socioculturales, eliminar prejuicios y estereotipos de sexo o de funciones y b) Educar a la familia para que entienda que la maternidad es una función social, pero que la responsabilidad de cuidar y educar a los hijos es asunto de padres y madres, no solo de las mujeres.

Es decir, se dispuso, entre otras cosas, que los Estados firmantes deben propiciar, para mejorar la situación de las mujeres, el cambio de los modelos sociales, y reconocer que el funcionamiento de una familia es trabajo en conjunto de los hombres y las mujeres y no sólo de éstas últimas, como madres y amas de casa.

Otro instrumento que sigue la línea de protección a las mujeres es la “Convención De Belem Do Para” (Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer), también suscrita por nuestro país en el año 1995, ratificada en 1998.

Dicho documento, en su artículo 6°, establece que toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, lo que incluye, entre otras cosas, que sea valorada en plenitud y a recibir educación sin prejuicios o estereotipos fundados en ideas de inferioridad o sumisión, esto es, prohíbe los estereotipos y prácticas sociales y culturales, que demeriten a la mujer.

Asimismo, la Undécima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe del 13 al 16 de junio de 2010 celebrada en Brasilia (Consenso de Brasilia [C.B. 2010]) concluyó que el trabajo fuera del hogar aunado con el doméstico no remunerado constituye una carga desproporcionada para las mujeres, que perpetúa su subordinación y explotación, planteando para evitarlo, el compromiso de que los países participantes -como México- de adoptar políticas y programas de formación profesional para las mujeres logrando así una participación femenina más amplia, diversa y calificada en el mercado de trabajo, considerando además las limitaciones impuestas por la doble jornada laboral.

En el ámbito local, México, en la Constitución Política Federal, aunque no ha establecido de manera literal lo relativo a que el Estado se compromete al cambio de modelos sociales y a evitar estereotipos de género, si se dispuso, en el numeral 4°, que los hombres y las mujeres son iguales ante la ley, de lo que se deriva, que nuestra Carta Magna ordena que no puede tratarse con inferioridad a las mujeres, y, por ende, no es posible ignorar el doble trabajo que muchas veces hace.

Bajo la anterior línea legal, esto es, la relativa a buscar la igualdad jurídica entre hombres y mujeres, se reformó la legislación civil en Veracruz en el año 2020, añadiendo a la figura de la pensión compensatoria; la cual se toma en cuenta como elemento para cuantificar, a la doble jornada laboral, de lo que se sigue, que se reconoce que muchas mujeres, realizan trabajo fuera del hogar, pero también dentro de su hogar, pues ello servirá de base para la fijación y cuantificación de una pensión compensatoria.

Así las cosas, podemos ver que, aunque legalmente, desde décadas atrás, ha existido un esfuerzo para evitar los estereotipos de género, y que actualmente incluso se ha procurado considerar la doble jornada laboral de las mujeres, es un hecho imbatible, aún hay trecho por recorrer, sobre todo socialmente.

3.3. Tipos de doble jornada laboral de la Mujer

Considerando que el reconocimiento de la doble jornada de la mujer tiene tan solo unas décadas; que el estudio de tal situación se ha hecho, esencialmente desde el punto de vista médico o psicológico, así como la clasificación que hizo la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, cuando resolvió la contradicción de tesis 490/2011 suscitada entre el Octavo Tribunal Colegiado en Materia Civil del Primer Circuito y el Tercer Tribunal Colegiado en Materia Civil del Primer Circuito (en relación a las modalidades de trabajo del hogar y al tiempo empleado con la finalidad de compensar la doble jornada laboral, en la cual se manejó como factor de reconocimiento quién realiza las labores del hogar así como el tiempo utilizado), la cual se sigue utilizando hasta ahora como puede verse al consultar el Amparo directo 385/2020 -cuaderno auxiliar 175/2021- del Tribunal Colegiado del Trigésimo Primer Circuito, con sostén del Primer Tribunal Colegiado de Circuito del Centro Auxiliar de la Cuarta Región (Tesis: (IV Región)10.5 C (11a.), es que se ahora, se propone establecer una clasificación o “tipos” de doble jornada de trabajo de las mujeres, con la finalidad de visibilizarla y contribuir en la determinación de diferentes hipótesis y la forma de cómo compensar cada una de ellas.

Para ello, se tomarán en cuenta, esencialmente dos factores:

- 1) Quién hace o ejecuta las labores del hogar y:
- 2) El tiempo que se ocupa para hacerlas.

En ese orden de ideas, si se considera quién ejecutó los trabajos de la casa, se pueden obtener las siguientes clases o tipos de doble jornada laboral:

- i. Que la mujer, además de tener su trabajo fuera del hogar, tiene a su cargo la ejecución y total de las tareas dentro del hogar.

- ii. Que la mujer que labore fuera de casa, aunque no realice directamente las tareas o las gestiones del hogar, tenga a su exclusivo cargo, funciones de dirección y gestión del hogar.
- iii. Que la mujer haga parcialmente trabajos del hogar, y a su vez, se apoye de su pareja para realizarlos.

Por tanto, a continuación, se procederá a explicar cada una de ellas.

- a) La primera forma de doble jornada es que la mujer, además de tener su trabajo fuera del hogar, tiene a su cargo la ejecución y total de las tareas dentro del hogar.

Esto quiere decir, que antes o después de realizar su labor remunerada, la mujer elabora en su domicilio directamente (esto es, ella misma), todos los trabajos del hogar tales como: limpiar y ordenar el hogar; lavar la ropa y plancharla; cocinar y realizar todas las actividades que necesite la familia como por ejemplo: hacer compras y pagos de servicios y suministros; encargarse de componer o mandar a reparar desperfectos de la casa y los enseres domésticos; atender a hijos y familiares (es decir, que vaya a dejar hijos a la escuela, a actividades paraescolares, asistir a consultas médicas, atiende a enfermos) entre otras diligencias, las cuales son indispensables para que el ser humano goce de bienestar físico, biológico y emocional, para obtener la satisfacción de sus necesidades básicas y poder desarrollar su vida cotidiana en la intimidad y en el espacio público (Contradicción de tesis 490/2011).

Adicionalmente a lo anterior, es importante destacar que las amas de casa no sólo atienden directamente su hogar, hacen tareas fuera de él estrechamente ligadas con el funcionamiento de la casa como podrían ser trámites ante oficinas públicas, bancos o empresas suministradoras de servicios (tales como energía eléctrica, servicios de telefonía, internet y agua pota-

ble), compras de muebles y enseres para la casa, así como de productos de salud y vestido para la familia.

De lo recién narrado, puede verse, sin duda, que las mujeres hacen una labor pagada, pero además realizan directamente las labores del hogar (las cuales no son retribuidas), sufren definitivamente un desgaste por la carga desproporcionada de trabajo, que muchas veces no solo influyen en el desempeño en su trabajo pagado, en sus oportunidades laborales, pues no pueden dedicarse a él, en la misma proporción que sus parejas, al ser susceptibles de padecer cansancio y enfermedades.

- b) La segunda, es que la mujer que labore fuera de casa, aunque no realice directamente las tareas o las gestiones del hogar, tenga a su exclusivo cargo, funciones de dirección y gestión del hogar.

El hecho de que una mujer no realice directamente las labores del hogar no puede llevar a considerar que no tengan una doble jornada. Al contrario, debe tomarse en cuenta que éstas no solo trabajan fuera del hogar pues ocupan parte de su tiempo, en planear actividades, en dar instrucciones a diferentes personas, tales como empleados domésticas o inclusive familiares para ejecutar el trabajo diario de un hogar; supervisarlas, también hacen gestiones para la reparación de averías, mantenimiento y acondicionamiento del hogar. Adicionalmente, dado que la ejecución del trabajo del hogar, no solo estriba en limpiar, lavar y cocina, sino también implica el cuidado de la familia así como crianza y educación de los hijos, las mujeres también instruyen personal para que atienda y acompañe a las personas dependientes; es decir, para que lleven y recojan a las hijas e hijos de colegios y actividades recreativas y culturales, los trasladen a sus citas médicas, acudan a entrevistas con las y los profesores del centro escolar y, en general, les asistan en todo lo que necesiten (Contradicción de tesis 490/2011).

De lo anterior, lo que se busca poner de relieve es que, existe la posibilidad de que las mujeres, además de llevar a cabo su jornada laboral, realicen las actividades de planeación, dirección y vigilancia, para el buen funcionamiento del hogar y cuidado de su familia, lo cual sin duda implica un desgaste físico y mental y, por ende, una doble jornada laboral.

- c) Y la tercera y última, que la mujer haga parcialmente trabajos del hogar, y a su vez, se apoye de su pareja para realizarlos.

Esto es, puede suceder que la mujer realice directamente parte de las labores del hogar, y otras, las comparta a su pareja para llevarlas a cabo. Este escenario, se considera el menos complicado para una mujer pues, aunque siga teniendo una doble jornada, es compartida con su cónyuge o concubino, generando condiciones de igualdad.

De lo recién expuesto, es necesario destacar, que los cuidados y trabajos que proporciona una mujer en su hogar y su familia pueden ser: directos, esto es, para realizarlos se necesita mantener relaciones interpersonales, lo cual implica involucrarse de forma personal y emocional, y comprende actividades físicas, como cuidar a personas con alguna enfermedad, alimentar a un bebé o cuidar a personas convalecientes, o indirectos, es decir, actividades de cuidados que se llevan a cabo sin necesidad de tener contacto o interacción entre las personas que los brindan con las personas que los reciben. Un ejemplo muy común de este tipo de cuidados es el trabajo doméstico o el que se realiza para el mantenimiento del hogar, como cocinar, limpiar los lugares, lavar la ropa, etcétera.

Asimismo, también es necesario poner de relieve, que los cuidados, ya sean directo o indirectos, requieren planeación y gestión, esto es, diversas actividades que requieren de un esfuerzo mental y emocional, y que sin duda llevan, cuando estos no son compartidos, al desgaste físico e intelectual de las mujeres, así como a la posible pérdida de oportunidades personales y laborales.

Ahora bien, es importante considerar adicionalmente, para cuantificar los posibles daños de una doble jornada, en cada caso concreto, cuánto tiempo ocupa la mujer trabajando fuera y dentro del hogar, esto es:

- a) Si la mujer se dedica mayoritariamente a las labores del hogar y lo compatibiliza con una actividad secundaria (remunerada) fuera de éste, o
- b) Si se dedica minoritariamente al trabajo del hogar, y lo concilia con una actividad laboral prioritaria y mayoritaria, que le deja una contribución económica (incluso más onerosa que su pareja), y;
- c) Que ambos esposos o concubinos compartan con la misma intensidad el trabajo del hogar y de manera igualitaria contribuyan con la carga económica.

De lo recién narrado, puede verse, no hay un solo tipo de doble jornada. Hay una gran diversidad que depende de la conjugación que se haga del tipo de ejecución con el tiempo empleado para ello; por tanto, no puede generalizarse la forma en que una mujer tiene una doble jornada laboral, y tratarse igual a todos los casos, es claro, que debe considerarse cada asunto en particular, para que en conjunto con los otros elementos que deben tomarse en cuenta para fijar pensión compensatoria, los cuales se explicaron líneas atrás (edad, tiempo del duración de la relación, capacitación, etcétera), se tome la determinación conducente.

3.4. Compensación de doble jornada laboral de las mujeres

Hasta aquí, se ha explicado que la doble jornada de las mujeres, es un elemento que junto con otros (los cuales se explicaron líneas atrás, como la edad o la salud de los cónyuges o concubinos, los bienes que generaron, el tiempo de matrimonio o concubinato, etcétera), deben tomarse en cuenta para verificar la procedencia y cuantificar la pensión compensatoria.

Sin embargo, a pesar de todos los esfuerzos legislativos, se sigue teniendo la idea, sin sustento, de que una mujer que trabaja fuera de casa es autosuficiente y que no necesita que se le proporcione alimentos y/o que no debe compensarse, aunque haga una doble labor, como se planteó en el Amparo directo 840/2021 resuelto por el Segundo Tribunal Colegiado en Materia Civil del Séptimo Circuito, en donde no se compensó el doble trabajo, pues no se consideró que hubiera un menoscabo económico, (Tesis: VII.2o.C.21 C (11a.) ; es decir, se soslayan cuestiones, que dan lugar a una compensación.

En efecto, en la vida diaria, se pierde de vista que pueden existir, al menos, dos escenarios:

- a) El primero, es que el ingreso económico que las mujeres reciban como empleadas fuera del hogar, no sea suficiente y por ende, no posean la capacidad económica necesaria para pagar todas sus necesidades alimentarias (por distintas razones, tales como que tienen empleos solo por horas o en determinados días -generalmente informales- toda vez que no tengan quien las auxilie con las labores del hogar y cuidado de los hijos),

Si no se considera tal escenario, da lugar, cuando termina el matrimonio o la relación de concubinato, que la mujer quede en estado de indefensión alimentaria, pues no tendrá ingresos para subsistir, y;

- b) El segundo, que la doble carga laboral, aunque no haya limitado el acceso a empleos de calidad de las mujeres, y reciban ingresos, que les permitan pagar todas sus necesidades alimentarias, tal situación haya constituido una carga desproporcionada, que haya generado sometimiento a la pareja o familia (pues además de cumplir con su empleo, también cuidan, ya sea directa e indirectamente, a su pareja, hijos y demás familiares) y/o cansancio físico, estrés, enfermedad o incluso depresión, es decir, no se toma en cuenta que la duplicidad de fun-

ciones les genera a las mujeres muchas veces padecimientos o sentimientos que, en muchas ocasiones, si la circunstancias económicas lo permiten, dan lugar a que renuncien a sus trabajos, o que no rindan lo suficiente, y tengan cansancio mental y físico, ante la impotencia de tener que acudir a los dos lugares, y asumir las cargas físicas y mentales de ambos trabajos sin apenas tener tiempo para reponerse.

Y aunque en esta hipótesis, ciertamente la terminación de la relación de pareja no pone a la mujer en estado de indefensión económica, es decir, no coloca en peligro su subsistencia, se estima, que deben resarcirse los daños que pudieron ocasionarse, tales como el menoscabo físico y/o emocional que las mujeres sufren por tener una doble función, pues al no hacerlo, se soslayarían las funciones de dirección y planeación, reforzando estereotipos de género.

Ahora bien, no se pierde de vista que pudiera haber un tercer escenario (considerado el ideal) esto es, que la mujer trabaje al igual que su pareja, fuera del hogar, y en conjunto, y de manera paritaria, hagan directa o indirectamente las labores del hogar, y por ende, compartan de manera equitativa los trabajos de su casa e hijos, lo que minimiza la desigualdad entre los géneros, y por ende, la posibilidad de menoscabo económico, físico o de oportunidades de la mujer, frente a su pareja.

4. Conclusiones.

Como se vio, en la actualidad, algunos sectores de la sociedad siguen teniendo la creencia de que existen trabajos exclusivos tanto para mujeres como para hombres; y aunque, como se explicó, la legislación tanto internacional como nacional, ha abandonado esa idea con la finalidad de erradicar estereotipos de género y procurar la igualdad entre los sexos, esforzándose en reconocer y evitar a la doble jornada de la mujer, esto es, la situación que éstas viven por tener responsabilidades tanto por laborar dentro, como fuera del hogar,

asumiendo, preponderantemente las tareas domésticas, a través de figuras como la pensión compensatoria (que busca compensar o indemnizar esta doble labor para que no pase desapercibida), se estima, que es necesario aportar aún más al tema, como aquí se hace, al proponer diferentes tipos de jornada laboral de las mujeres, con la finalidad de visibilizar la doble labor de muchas mujeres, pero sobre todo, brindar herramientas para que esta situación se compense y no pase desapercibida.

No es posible seguir pensando que las mujeres que llevaron a cabo una doble jornada en su relación de matrimonio o concubinato y que, al terminarla, pueden mantenerse económicamente, no sufrieron un menoscabo patrimonial, físico, y/o moral. Esta pérdida debe reconocerse y compensarse, aun cuando la mujer no carezca de recursos para solventar sus necesidades, pues sólo así se hará visible la doble labor de las mujeres, y se hará conciencia sobre él.

Fuentes de consulta.

Amparo Directo en Revisión 6942/2019, Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/listas/documento_dos/2021-01/ADR%206942-2019%20-210107.pdf

Amparo Directo 385/2020, Tribunal Colegiado del Trigésimo Primer Circuito, con sostén del Primer Tribunal Colegiado de Circuito del Centro Auxiliar de la Cuarta Región, <https://bj.scjn.gob.mx/doc/tesis/erS09HsBNHmckC8LSGIK/%22Divorcio%20incausado%22>

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/ProfessionalInterest/cedaw_SP.pdf

Concilio de Brasilia <https://www.cepal.org/sites/default/files/>

[events/files/consensobrasilia_esp_1.pdf](#)

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer “CONVENCION DE BELEMDO PARA” <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>

CUBILLOS, S. y MONREAL, A. (2019). La doble jornada de trabajo y el concepto de doble presencia. En Gaceta de Psiquiatría Universitaria. vol. 15, no. 1, pp. 17-27. Consultado en <https://sodepsi.cl/wp-content/uploads/2020/09/6.-TYG-La-doble-jornada.pdf>

INMUJERES. (2024). Horas promedio semanales dedicadas a realizar trabajo de doméstico no remunerado para el hogar y para otros hogares <https://datos.gob.mx/busca/dataset/estadisticas-de-mujeres-indicadores-de-inclusion-social-igualdad-y-empoderamiento/resource/8652612e-be71-4602-ae2e-2d68cb0ac55e>

Saavedra, Lucia Daniela. (2017). “Género y salud: estudio sobre la doble jornada laboral en las mujeres y su relación con el autocuidado de su salud”. En: IX Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XXIV Jornadas de Investigación XIII Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, pp. 236-238. <https://www.aacademica.org/000-067/714>

Spitalier, A. (2022). La doble jornada femenina y las licencias de paternidad. UNIVERSITARIA, 5(38), 40-43. <https://revistauiversitaria.uaemex.mx/article/view/18424>

Carbonell, M. (2022) ¿Qué es la doble jornada laboral?: Hacia una igualdad de género <https://www.youtube.com/watch?v=e-JtCbA3q3uA>

Código Civil Español <https://www.boe.es/buscar/pdf/1889/BOE-A-1889-4763-consolidado.pdf>

Código Civil del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave <https://www.legisver.gob.mx/leyes/LeyesPDF/CODIGOCIVIL12102022F.pdf>.

Código Civil del Estado de Aguascalientes <https://eservicios2.aguascalientes.gob.mx/NormatecaAdministrador/archivos/EDO-4-1.pdf>

Código Civil del Estado de Baja California <https://transparencia.pjbc.gob.mx/documentos/pdfs/Codigos/CodigoCivil.pdf>

Código Civil del Estado de Baja California Sur <https://www.cbcs.gob.mx/index.php/cmply/1485-codigo-civil-bcs>

Código Civil del Estado de Campeche <https://legislacion.congresocam.gob.mx/index.php/etiquetas-x-materia/1-codigo-civil-del-estado-de-campeche>

Código Civil del Estado de Chihuahua <https://www.congreso-chihuahua2.gob.mx/biblioteca/codigos/archivosCodigos/13.pdf>

Código Civil del Estado de Coahuila https://www.congreso-coahuila.gob.mx/transparencia/03/Leyes_Coahuila/coa02.pdf

Código Civil del Estado de Colima https://congresocol.gob.mx/web/Sistema/uploads/LegislacionEstatal/Codigos/codigo_civil_30nov2019.pdf

Código Civil del Estado de Durango <https://congresodurango.gob.mx/Archivos/legislacion/CODIGO%20CIVIL.pdf>

Código Civil del Estado de México <https://legislacion.edomex.gob.mx/sites/legislacion.edomex.gob.mx/files/files/pdf/codvig/codvig001.pdf>

Código Civil del Estado de Guanajuato https://congreso-gto.s3.amazonaws.com/uploads/reforma/pdf/3537/CCG_REF_21Dic2023.pdf

Ley de Amparo <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LAmp.pdf>

Ley de divorcio del Estado de Guerrero <https://congreso-gro.gob.mx/legislacion/ordinarias/ARCHI/LEY-DE-DIVORCIO-DEL-ESTADO-DE-GUERRERO-0-2021-03-10.pdf>

Ley para la Familia del Estado de Hidalgo https://www.congreso-hidalgo.gob.mx/biblioteca_legislativa/leyes_cintillo/Ley%20para%20la%20Familia%20del%20Estado%20de%20Hidalgo.pdf

Código Civil del Estado de Jalisco https://congresoweb.congresojal.gob.mx/BibliotecaVirtual/legislacion/C%C3%B3digos/Documentos_PDF%C3%B3digos/C%C3%B3digo%20Civil%20del%20Estado%20de%20Jalisco-100424.pdf

Código Familiar del Estado de Michoacán <http://congresomich.gob.mx/file/CODIGO-FAMILIAR-REF-5-DE-ABRIL-DE-2021.pdf>

Código Familiar del Estado de Morelos <http://marcojuridico.morelos.gob.mx/archivos/codigos/pdf/CFAMILIAREM.pdf>

Código Civil del Estado de Nayarit https://congresonayarit.gob.mx/wp-content/uploads/QUE_HACEMOS/LEGISLACION_ESTATAL/codigos/codigo_civil_estado_de_nayarit.pdf

Código Civil para el Estado de Nuevo León https://www.hcnl.gob.mx/trabajo_legislativo/leyes/codigos/codigo_civil_para_el_estado_de_nuevo_leon/

Código Familiar para el Estado de Oaxaca [https://www.congresooaxaca.gob.mx/docs65.congresooaxaca.gob.mx/legislacion_estatal/Codigo_Familiar_para_el_Estado_de_Oaxaca_\(ref_dto_1926_aprob_LXV_Legis_6_mzo_2024_PO_Extra_8_marzo_2024\).pdf](https://www.congresooaxaca.gob.mx/docs65.congresooaxaca.gob.mx/legislacion_estatal/Codigo_Familiar_para_el_Estado_de_Oaxaca_(ref_dto_1926_aprob_LXV_Legis_6_mzo_2024_PO_Extra_8_marzo_2024).pdf)

Código Civil para el Estado de Puebla <https://ojp.puebla.gob.mx/legislacion-del-estado/item/448-codigo-civil-para-el-estado-libre-y-soberano-de-puebla>

Código Civil para el Estado de Querétaro https://www.poderjudicialqro.gob.mx/biblio/leeDoc.php?cual=844&tabla=tbiblioteca_historial

Código Civil para el Estado de Quintana Roo <https://www.congresooqroo.gob.mx/codigos/2>

Código Civil para el Estado de San Luis https://congreso-sanluis.gob.mx/sites/default/files/unpload/legislacion/codigos/2024/05/Codigo_Civil_del_Estado_de_San_Luis_Potosi_16_May_2024_compressed.pdf

Código Familiar para el Estado de Sinaloa https://gaceta.congresosinaloa.gob.mx:3001/pdfs/leyes/Ley_4.pdf

Código Familiar para el Estado de Sonora http://www.congresoson.gob.mx:81/Content/Doc_leyes/Doc_436.pdf

Código Civil de Tlaxcala <https://si.tlaxcala.gob.mx/images/MN/CODIGO%20CIVIL%20PARA%20EL%20ESTADO%20LIBRE%20Y%20SOBERANO%20DE%20TLAXCALA.pdf>

Código Civil para el Estado de Zacatecas <https://www.congreso-zac.gob.mx/64/ley&cual=101>

Código Civil de Tabasco <https://tsj-tabasco.gob.mx/documentos/47654/CODIGO-CIVIL-PARA-EL-ESTADO-DE-TABASCO/>

Código Civil para el Estado de Tamaulipas https://po.tamaulipas.gob.mx/wp-content/uploads/2018/06/Codigo_Civil.pdf

Suprema Corte de Justicia de la Nación. (2011). Contradicción

de tesis 490/2011, Min. José Ramón Cosío Díaz. DIVORCIO. COMPENSACIÓN EN CASO DE INTERPRETACIÓN DE LA FRACCIÓN VI DEL ARTÍCULO 267 DEL CÓDIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL, VIGENTE DEL 4 DE OCTUBRE DE 2008 AL 24 DE JUNIO DE 2011). <https://www.sitios.scjn.gob.mx/casascultura/sites/default/files/page/documentos/2020-08/CT%20490-2011%20P%C3%9ABLICO.pdf>

Tesis: VII.2o.C.207 C (2019). PENSIÓN COMPENSATORIA RESARCITORIA. NO OPERA A FAVOR DEL CÓNYUGE QUE REALIZÓ OTRO TIPO DE LABORES O ACTIVIDADES DURANTE EL MATRIMONIO, DISTINTAS AL TRABAJO DOMÉSTICO Y DE CUIDADO. En Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, https://bj.scjn.gob.mx/doc/tesis/Rvl1MHYBN_4klb4Husox/%22P%C3%A9rdidas%22

Tesis: VII.2o.C.24 C. (2023). PENSIÓN COMPENSATORIA. EL ANÁLISIS DE SU CARÁCTER RESARCITORIO Y ASISTENCIAL EN UN MISMO CONSIDERANDO, SIN DETERMINAR QUÉ ELEMENTOS SIRVIERON PARA ESTUDIAR UNO U OTRO, IMPIDE RESOLVER EL ASUNTO CONGRUENTEMENTE. En Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Undécima Época <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2027030>

Tesis: VII.2o.C.30 C (2023) PENSIÓN COMPENSATORIA ASISTENCIAL. SI CON MOTIVO DEL DIVORCIO SE ORDENA LA CANCELACIÓN DE LA PENSIÓN ALIMENTICIA DE UNO DE LOS CÓNYUGES, DICHA SITUACIÓN DEBE ANALIZARSE PRIORITARIAMENTE PARA ADVERTIR LA EXISTENCIA DEL DESEQUILIBRIO ECONÓMICO QUE MOTIVE SU PROCEDENCIA. En Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Undécima Época <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2027263>

Tesis: VII.2o.C.21 C (2023) PENSIÓN COMPENSATORIA EN SU VERTIENTE RESARCITORIA. ES IMPROCEDENTE AUN CUANDO LA CÓNYUGE HUBIESE REALIZADO UNA DOBLE JORNADA LABORAL, SI AL DISOLVERSE EL VÍNCULO MATRIMONIAL NO QUEDA EN DESEQUILIBRIO ECONÓMICO RESPECTO DE SU CÓNYUGE DISCAPACITADO. En Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Undécima Época. <https://sjfsemanal.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2026415>