



2-15  
352

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO**

**FACULTAD DE DERECHO**

**PROTECCION DE LA MUJER EN EL DERECHO  
INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)**

**T E S I S**

**QUE PARA OPTAR AL TITULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A**

**ALEJANDRA ISaura IBAÑEZ SANCHEZ**

**MEXICO, D. F.**

**1979**

**12061**



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

## I N D I C E

	Pág.
<u>INTRODUCCION</u>	1
<u>CAPITULO PRIMERO</u> GENERALIDADES SOBRE EL ORIGEN, ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO	3
A. ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA OIT	4
B. ORGANOS QUE LA INTEGRAN	14
1. Conferencia General	16
2. El Consejo de Administración	20
3. Oficina Internacional del Trabajo	25
C. ACTIVIDADES DESARROLLADAS EN LA OIT	29
1. Condiciones Generales de Trabajo	31
2. Promoción y Planificación del Empleo	35
3. Desarrollo de Recursos Humanos	37
4. Las Instituciones Sociales	38
<u>CAPITULO SEGUNDO</u> EL TRABAJO DE LA MUJER Y SU REGULACION INTERNACIONAL	40
A. ANTECEDENTES	42
1. La Mujer en la Fuerza del Trabajo	42
2. Distribución de las mujeres económicamente activas entre las regiones más desarrolladas y menos desarrolladas (1975)	44
B. PLAN DE ACCION DE LA 60ava CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (GINEBRA MAYO DE 1975) IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO DE LAS TRABAJADORAS	52

	Pág.
1. Política General	52
2. Participación de las mujeres en la fuerza de trabajo para mejorar la integración de las mujeres en la fuerza de trabajo	53
3. Orientación y formación profesionales	54
4. Seguridad Social	56
5. Derecho a la protección de la maternidad	56
6. Fortalecimiento de la infraestructura social	56
7. Estructuras administrativas para fomentar la igualdad de oportunidades y de trato de las trabajadoras	58
8. Participación efectiva de las mujeres en organismos nacionales, regionales e internacionales	58
C. DECLARACION DE LAS NACIONES UNIDAS SOBRE LA ELIMINACION DE LA DISCRIMINACION CONTRA LA MUJER	60
D. LEGISLACION INTERNACIONAL EN MATERIA DE PROTECCION A LA MUJER	62
1. Análisis de los documentos jurídicos	62
a) Convenios sobre la Protección de la Maternidad 1919, 1952	63
b) Convenios sobre el trabajo nocturno 1919, 1934, 1948	68
c) Convenios sobre trabajos insalubres 1921, 1935, 1960, 1971	71
d) Convenio sobre la igualdad en la remuneración, 1951	73
e) Convenio sobre la no discriminación contra la mujer en el empleo y ocupación 1958	74
<u>CAPITULO TERCERO</u> RESOLUCIONES DE LA OIT SOBRE LA CONDICION JURIDICA DE LA MUJER Y EL DERECHO POSITIVO LABORAL MEXICANO	78
A. EVOLUCION DE LAS NORMAS JURIDICAS NACIONALES, EN RELACION CON EL TRABAJO DE LA MUJER	79
1. Ley de Relaciones Familiares (1917)	80

	Pág.
2. Ley Federal del Trabajo (1931)	89
3. Reformas a la Ley Federal del Trabajo -- (1962)	93
4. Ley Federal del Trabajo (1970)	98
5. Reformas Constitucionales y Legales (1974)	102
a) Reforma del Artículo 123 Constitucio- nal	102
b) Reformas a la Nueva Ley Federal del - Trabajo (1974)	105
 B. ESTUDIO COMPARATIVO DE LAS NORMAS INTERNACIONA LES DEL TRABAJO CON EL DERECHO POSITIVO LABO - RAL MEXICANO	 113
1. La Ley Federal del Trabajo y los Tratados Internacionales	124
 <u>CONCLUSIONES</u>	 129
 <u>BIBLIOGRAFIA</u>	 133

## I N T R O D U C C I O N

Debido a la importancia que en los últimos tiempos se está dando a la participación de la mujer en la vida activa nacional e internacional he querido referirme concretamente al trato jurídico en materia laboral internacional, que a ella se le ha venido dando a partir de la creación de la Organización Internacional del Trabajo, organismo especializado perteneciente al sistema de las Naciones Unidas.

Esta investigación no tiene otra pretensión que dar una información lo más completa posible, del avance jurídico internacional proveniente de reuniones y tratados internacionales a favor de la mujer.

Como el Derecho Laboral Mexicano contiene disposiciones avanzadas que protegen al trabajador de ambos sexos, he intentado comparar los documentos internacionales con nuestra legislación interna sobre la materia, analizando la me-

dida en que diferentes tratados internacionales, protectores de la condición de la mujer en el trabajo, han sido incorporados a nuestro Derecho.

Para los efectos antes mencionados he dividido este estudio en tres capítulos.

En el primero de ellos analizo las generalidades sobre el origen, estructura y funcionamiento de la Organización Internacional del Trabajo. Refiriéndome en especial a los antecedentes históricos de la OIT, a los órganos que la integran y a las actividades desarrolladas por la organización.

El capítulo segundo lo he dedicado al trabajo de la mujer y su regulación internacional; en éste, analizo el plan de acción de la 60ava Conferencia Internacional del Trabajo, la declaración de las Naciones Unidas sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer y la legislación internacional en materia de protección de la mujer.

En el capítulo tercero intento hacer un estudio comparativo entre las resoluciones de la OIT sobre la condición jurídica de la mujer y el Derecho Positivo Laboral Mexi-

cano, analizo la evolución de las normas jurídicas nacionales en relación con el trabajo de la mujer, y realizo un estudio comparativo de las normas internacionales del Trabajo con el Derecho Positivo Laboral Mexicano.

## **CAPITULO PRIMERO**

### **GENERALIDADES SOBRE EL ORIGEN, ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO**

- A) ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA OIT**
- B) ORGANOS QUE LA INTEGRAN**
  - 1. Conferencia General**
  - 2. El Consejo de Administración**
  - 3. Oficina Internacional del Trabajo**
- C) ACTIVIDADES DESARROLLADAS EN LA OIT**
  - 1. Condiciones Generales de Trabajo**
  - 2. Promoción y Planificación del Empleo**
  - 3. Desarrollo de Recursos Humanos**
  - 4. Las Instituciones Sociales**

## **GENERALIDADES SOBRE EL ORIGEN, ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO**

### **A) ANTECEDENTES HISTORICOS**

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), forma parte de la familia de las Naciones Unidas, a la que se ha vinculado, en la esfera de su competencia, como uno de sus organismos especializados. Su carácter único entre las otras instituciones internacionales, previene de que en virtud de su propia Constitución los representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores se encuentran estrechamente asociados en todas las etapas de su acción.

Entre los acontecimientos que provocaron la creación de la Organización Internacional del Trabajo podemos citar: las consecuencias de la revolución industrial y técnica, la aspiración hacia la justicia social y la interdependencia -

de todas las naciones dentro de una economía internacional.

Los problemas del trabajo de nuestro siglo no se pueden situar en su perspectiva histórica, ni se pueden apreciar los esfuerzos hechos por la OIT para ayudar a resolverlos, si antes no se determina lo que hay que entender por "Revolución Industrial". Se trata del proceso que ha permitido substituir las pequeñas empresas artesanales por fábricas mecanizadas, es decir, la fuerza física del hombre por la fuerza motriz. En términos generales, al hablar de la Revolución Industrial se hace referencia tanto al asombroso desarrollo que han experimentado las técnicas industriales modernas desde finales del siglo XVIII como a las profundas transformaciones sociales a que ha dado origen. La modernización de las fábricas, por otra parte, ha ido acompañada de ciertos cambios en la agricultura, ya que los pequeños agricultores terminaron también por adoptar los métodos aplicados en las grandes explotaciones.

Por lo que atañe a las condiciones de vida esta evolución dió por resultado ciudades con una atmósfera contaminada, malas condiciones de vivienda, el empleo de niños en trabajos penosos, salarios demasiado bajos en comparación con el costo de la vida y otras injusticias de que pocas personas entre las que tenían responsabilidad, parecían preocuparse.

Estos cambios se observaron primeramente en Inglaterra y luego en Francia, y sucesivamente en otros países de Europa Occidental y en Estados Unidos (1).

En conjunto, las condiciones de trabajo y de vida de los asalariados en la industria -proletariado industrial- seguían siendo sumamente penosas. Los salarios eran fijados de manera unilateral por el empleador, que se veía obligado a bajar el precio de costo para resistir a la competencia del mercado. Los trabajadores no gozaban de ninguna seguridad en el empleo ni en sus ingresos, puesto que eran contratados y despedidos según las exigencias de la producción; en pocas palabras podemos decir, que la humanidad hubo de soportar muchos sufrimientos individuales y catástrofes colectivas para comprender que el progreso técnico y la expansión económica no siempre acarrearán el progreso social.

Sin embargo, los pasos hacia la justicia social se dieron como un movimiento irreversible siendo cada vez más numerosos los grupos que empezaron a comprender que la prosperidad originada por el progreso técnico podía verse comprometida si se mantenía a una gran parte de población fuera de sus beneficios.

(1) Paul Mantoux: La Revolución Industrial. París, 1959.

El movimiento obrero propiamente dicho, nació en Inglaterra hacia mediados del siglo XIX. Aquellos sindicatos estuvieron formados por trabajadores calificados: carpinteros, mecánicos, ferroviarios y otros, su posición se consolidó sobre todo durante el período de prosperidad de las industrias de exportación. Poco a poco se fueron reconociendo los sindicatos y el derecho de los trabajadores a formarlos, particularmente en virtud de dos leyes promulgadas en 1871 y 1875. Las huelgas entonces dejaron de ser ilícitas. El Trade Union Congress nació en 1868, y entre 1892 y 1913 el número de sindicatos pasó de un millón y medio a cuatro millones.

En Francia, una ley de 1864 levantó la prohibición de los acuerdos de paro de trabajo, de manera que las huelgas y los cierres patronales, siempre y cuando no fuesen acompañados de violencia, dejaron de ser delitos en sí y en 1884 los sindicatos fueron legalmente reconocidos. Las organizaciones sindicales más antiguas fueron las del trabajo que desempeñaban una función educativa importante; las federaciones agrupaban a los obreros de una misma profesión; ambos movimientos se fusionaron en 1895 y a partir de ese año nació la Confederación General del Trabajo.

Las disposiciones que restringían el derecho de coalición fueron sucesivamente abolidas en Bélgica, Alemania,

Austria y Hungría y Países Bajos. Entre 1898 y 1899 se constituyeron centrales sindicales en Suecia, Noruega y Dinamarca. En Italia se creó, en 1908 la Confederación General del Trabajo, a la que se adhirieron en masa los obreros agrícolas.

En Estados Unidos, donde la ley inglesa sobre las "conspiraciones" había dictado durante mucho tiempo la actitud de los tribunales frente a las coaliciones, las cuestiones de trabajo eran de la competencia de los Estados de la Federación". Por lo tanto, había mucha diversidad en la legislación, lo que retrasó la creación de sindicatos que pudieran ejercer influencia sobre todo el territorio federal.

Los gobiernos, tanto en Europa como en América, presionados por los sindicatos nacientes y por la opinión pública mejor informada, iban tomando las primeras medidas de protección al trabajo de las mujeres y de los niños, de limitación de jornada de trabajo y de garantía de respeto de los contratos.

Así como se pensó que no podía aumentar la prosperidad, sino en medio de la libre iniciativa del empresario, pronto predominó la convicción de que esa libertad debiera reinar también en los mercados internacionales; siguiendo la política de "laissez passer", dejar pasar sin trabas to -

das las mercaderías de dondequiera que vengan y a dondequiera que vaya, pronto el mundo entero se convirtió en un inmenso mercado, pero un mercado desordenado, escenario de una feroz competencia. En este refinado ambiente comercial, entre las potencias industriales, se consideró al trabajo como un elemento del precio de costo y las aspiraciones a la justicia social, dentro de los países industrializados, tropezaban con la resistencia de los que temían que al adoptar medidas de protección social en un país se debilitara su fuerza de competencia con respecto a aquellos que no adoptaran medidas similares. Este fue uno de los primeros motivos que iban a justificar una acción internacional.

El industrial galés establecido en Escocia, Robert Owen, fue el primero que pensó en una legislación internacional del trabajo. Con tal motivo escribió en 1818 a los representantes de las cinco grandes potencias europeas, proponiéndoles la creación de una Comisión del Trabajo, pero nada se logró.

Veinte años más tarde, la idea fue nuevamente suscitada por el sociólogo francés Jerónimo Blanqui, quien dijo que para que una reforma social pudiera realizarse en la esfera de la industria, debía ser adoptada simultáneamente por todas las naciones que podían hacerse la competencia. --  
Blanqui escribe:

(2) "La OIT al servicio del Progreso social". Ed. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, 1969.

"Se han concertado entre una y otra potencia tratados para comprometerse a matar a los hombres. ¿Por qué no habrían de concertarse hoy para proteger sus vidas y hacerlas más gratas?" (3)

Pero sus palabras tampoco tuvieron eco inmediato.

Daniel Le Grand, trató de persuadir al gobierno francés de que se debían de promulgar leyes de protección a los trabajadores.

"Leyes particulares y una ley internacional para la protección de la clase obrera contra el trabajo excesivo y a una edad demasiado temprana, causa primera y principal de su decadencia física, de su embrutecimiento moral y de su privación de las bendiciones de la vida de familia" (4)

Se le respondió lisa y llanamente que era imposible, a causa de la competencia internacional.

Mientras tanto se iba desarrollando la agitación en los medios obreros. Los trabajadores comenzaron a darse cuenta de la necesidad de ampliar su lucha por la justicia social al ámbito internacional. En 1874, Carlos Marx y Federico Engels, lanzan el célebre llamamiento "Proletarios de todos los países uníos". El Congreso de la Asociación Internacional de trabajadores adopta en 1866 una resolución

(3) y (4): La OIT al servicio del progreso social. Ginebra - 1969. Ed. Of. Internacional del Trabajo.

que preconiza una legislación internacional del trabajo. Pero habrá que esperar catorce años para que el diputado suizo, Frey, logre hacer aceptar al gobierno helvético la idea de una conferencia internacional.

En 1877 Suiza propone a otros gobiernos europeos una reunión para adoptar un tratado internacional sobre legislación de fábricas. A su vez la Iglesia Católica toma posición y el Papa León XIII aprueba la idea de convocar una conferencia internacional y publica la Encíclica *Rerum Novarum*, en la que denuncia en particular los abusos de la Revolución Industrial.

En 1890, se convocó en Berlín una conferencia, de acuerdo con la propuesta suiza a la que asistieron representantes de doce países industriales europeos. En ella no se adoptaron decisiones que obligaran a los gobiernos, pero se formularon votos y sugerencias para adoptar algunas normas internacionales. Se estimó necesario, por ejemplo, prohibir completamente el empleo de niños menores de doce años; tampoco debería permitirse el empleo de ningún niño por la noche o durante más de seis horas consecutivas. Asimismo, ni las mujeres ni los niños menores de catorce años deberían, en opinión de la conferencia, trabajar en las minas. La conferencia se ocupó también del descanso semanal, de las medidas de seguridad e higiene en los lugares de traba-

jo y del seguro de accidentes. Todas esas sugerencias fueron debidamente transmitidas a los gobiernos, pero, una vez más no se hizo nada concreto inmediatamente.

Sin embargo, la conferencia de Berlín significó un adelanto: por primera vez desde que se había producido la Revolución Industrial, los representantes de los gobiernos estudiaron algunas de las consecuencias de aquella y discutieron seriamente sobre la elaboración de una legislación internacional del trabajo. Al mismo tiempo, la reunión de Berlín permitió constatar que, para que se pudieran realizar verdaderos progresos, había que estudiar atentamente las cuestiones más importantes y emprender una acción constante y decidida.

Los resultados prácticos fueron desalentadores, pero el principio mismo había entrado en el foro de las relaciones oficiales. Ya se esbozaba un método.

Ese método iba a ser concretado y aplicado por la Asociación Internacional para la protección legal de los trabajadores. En 1897 se celebró en Bruselas una Conferencia en la que participaron funcionarios, sociólogos y economistas que en sus respectivos países estaban sentando las bases de una legislación social nacional y reclamaban que se establecieran normas internacionales del trabajo.

Se crearon secciones nacionales autónomas, financiadas con contribuciones voluntarias de los gobiernos y de los particulares. El conjunto de esas secciones nacionales autónomas financiadas, constituyó en 1900 la Asociación Internacional para la Protección de los Trabajadores, animada por hombres como el francés León Bourgeois o el belga Ernest Mahaim. A su vez, la Asociación estableció en Basilea, Suiza, su secretaría permanente, la Oficina Internacional del Trabajo, encargada de la documentación, de estudios y de investigaciones. Esa oficina se encargó de recopilar, traducir y publicar los textos de las nuevas leyes laborales de los distintos países, a medida que se promulgaban.

La guerra fue una de las consecuencias nefastas de una competencia internacional caótica. Los trabajadores que tomaron parte en los esfuerzos de la guerra, adquirieron el derecho de participar en los beneficios de la paz. Así fue como los gobiernos de las potencias que firmaron los tratados de paz al término de la guerra de 1914-1918, decidieron fundar al mismo tiempo que la Sociedad de Naciones, una organización permanente para la protección y el progreso de la mano de obra en el plano mundial; y es así como en 1919 nace, la Organización Internacional del Trabajo.

**B) ORGANOS QUE INTEGRAN LA ORGANIZACION INTERNACIONAL -  
DEL TRABAJO**

Muchos fueron los factores que determinaron el nacimiento de la OIT, pero es indudable que el más importante fue la necesidad de establecer firmemente la paz sobre bases de justicia social, ya que como dice su Constitución en su preámbulo:

**Existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales .**

La OIT, fue la primera institución internacional de la historia en la que participaron los trabajadores, los empleadores y los gobiernos, para examinar en el plano mundial los problemas del trabajo. De acuerdo con este plan, las delegaciones nacionales debían estar formadas por un representante de los empleadores y un representante de los trabajadores a los cuales se les concedía un voto y eran elegidos de acuerdo con las organizaciones más representativas de sus países. Al delegado gubernamental se le concedían dos votos. Así, pues, cada país estaría representado en la Conferencia Internacional del Trabajo, brazo legislativo de la Organización por cuatro delegados: dos representantes del gobierno, un representante de los empleadores y

un representante de los trabajadores. En el Consejo de Administración se estableció la misma proporción y el Consejo se compuso entonces de doce delegados gubernamentales, seis delegados empleadores y seis delegados trabajadores.

Otra cuestión fundamental que habían que estudiar detenidamente era la de la elaboración de convenios internacionales que había de ser los principales instrumentos para asegurar la aplicación de medidas concretas en los países--miembros de la Organización; así pues, se llegó a la con-clusión de que las decisiones en tal sentido, se tomaran por mayoría de dos tercios de la Conferencia, siendo los convenios internacionales sometidos directamente a los gobiernos para su ratificación.

Una vez que los Estados aceptan la Constitución al ingresar en la OIT, quedan obligados, en virtud del Derecho Internacional, a cumplir de buena fe sus compromisos. La voluntad colectiva de la Organización es a menudo, aunque no siempre suficiente para ejercer influencia directa sobre cualquier miembro que no cumpla sus obligaciones, pero, gracias a la estructura tripartita, la presión indirecta de las organizaciones de empleadores y de trabajadores pueden ejercer sobre sus gobiernos en sus propios países, con el apoyo de las de otros países, lleva frecuentemente al éxito.

Los tres principales órganos de la Organización son:

1. La Conferencia General
2. El Consejo de Administración
3. La Oficina Internacional del Trabajo

#### 1. LA CONFERENCIA GENERAL

La Conferencia General, a la que se le dá el nombre de Conferencia Internacional del Trabajo, se reúne una vez por año, generalmente en Ginebra, en el mes de junio. Se compone como ya hemos indicado, de cuatro delegados por cada país miembro: dos delegados gubernamentales, un empleador y un delegado trabajador. Además, cada país miembro puede designar consejeros técnicos para esos delegados, hasta el número de dos por cada diferente punto del orden del día. Esto significa que si hay seis puntos en el orden del día, es posible que haya doce consejeros técnicos presentes en la Conferencia al lado de cada delegado. Esta norma tiende a aumentar considerablemente el número de participantes en la Conferencia.

La Conferencia discute la Memoria del Director General que trata de las diversas actividades de la Organización durante el año y puede, además, tratar de algunos otros te-

mas de actualidad. Otro de los puntos regulares del orden del día es la adopción del presupuesto anual. Además cada tres años, la Conferencia elige a los miembros del Consejo de Administración. Pero su función legislativa principal es la discusión de proposiciones tendientes a la adopción de normas internacionales del trabajo, en forma de convenios y recomendaciones respecto de las cuestiones elegidas por el Consejo de Administración para someterlas a la Conferencia.

El orden del día de las reuniones anuales de la Conferencia es preparado por el Consejo de Administración.

La Conferencia puede decidir que se incluya en el orden del día de su próxima reunión una cuestión determinada o que el Consejo de Administración examine la posibilidad de incluir determinado punto en el orden del día de una futura reunión.

Unicamente la Conferencia puede introducir enmiendas en la Constitución de la Organización, las cuales entran en vigor si son ratificadas por dos terceras partes de los Estados Miembros.

Además de adoptar convenios y recomendaciones, la Conferencia adopta frecuentemente resoluciones, que aunque-

no tienen los mismos efectos jurídicos que los convenios o las recomendaciones, pueden tener importantes repercusiones en el mundo del trabajo.

También decide lo relativo a los asuntos presupuestarios y fija el monto de las contribuciones que han de pagar los Estados Miembros de la Organización.

Gran parte de su labor corriente se lleva a cabo por medio de comisiones constituidas al principio de cada reunión de la Conferencia. Por ejemplo, el programa de trabajo de la Conferencia lo decide la Comisión de Proposiciones, la cual también formula propuestas respecto de la composición de otras comisiones. Por su parte, la Comisión de Verificación de Poderes ejerce un control estricto respecto de la composición de la Conferencia. Su principal tarea es la de examinar los poderes de los delegados y de sus consejeros técnicos, así como cualquier protesta relacionada con esos poderes. Esta Comisión tiene amplias facultades, aunque es la Conferencia en sesión plenaria la que, en última instancia, decide respecto de la exclusión de un delegado, y a veces la Comisión ha formulado importantes recomendaciones en cuanto a la admisión de delegados o de consejeros.

Además de la Comisión de Verificación de Poderes, hay otras Comisiones y un Comité permanente de la Conferen-

cia que le ayudan a estudiar los diferentes asuntos. Así -  
tenemos la Comisión de Reglamento cuyo nombre basta como -  
descripción de su labor. También existe la Comisión de Re-  
soluciones, que ayuda a dar a las resoluciones que presen -  
tan a la Conferencia los diferentes sectores. La Comisión-  
de Representantes Gubernamentales sobre cuestiones financier  
ras examina, las previsiones presupuestarias, propone el -  
prorratio de los gastos entre los Estados Miembros de la -  
Organización, informa acerca de los pagos de las contribuci  
ones por parte de los gobiernos, examina la intervención-  
de cuentas de la Organización y se ocupa de otros asuntos -  
análogos. La Comisión de Aplicación de Convenios y Recomend  
aciones examina las medidas adoptadas por los Estados Miemb  
ros para dar efecto a las disposiciones de los convenios--  
por ellos ratificados, así como las informaciones que somet  
en respecto de los convenios no ratificados y de las recom  
endaciones. Por último, el Comité de Redacción de la Conf  
erencia se encarga de la redacción final de los convenios-  
y las recomendaciones que va a adoptar la Conferencia.

La Constitución de la OIT, establece que cada deleg  
ado tendrá derecho a votar individualmente acerca de todas  
las cuestiones sometidas a la Conferencia. Un delegado trab  
ajador puede votar en oposición al delegado de su gobierno  
o contra el representante de los empleadores de su país. --  
Cuando los delegados trabajadores y los delegados empleado-

cia que le ayudan a estudiar los diferentes asuntos. Así -  
tenemos la Comisión de Reglamento cuyo nombre basta como -  
descripción de su labor. También existe la Comisión de Re-  
soluciones, que ayuda a dar a las resoluciones que presen -  
tan a la Conferencia los diferentes sectores. La Comisión-  
de Representantes Gubernamentales sobre cuestiones financie -  
ras examina, las previsiones presupuestarias, propone el -  
prorratio de los gastos entre los Estados Miembros de la -  
Organización, informa acerca de los pagos de las contribu -  
ciones por parte de los gobiernos, examina la intervenció<sup>n</sup>-  
de cuentas de la Organización y se ocupa de otros asuntos -  
análogos. La Comisión de Aplicación de Convenios y Recomen -  
daciones examina las medidas adoptadas por los Estados Miem -  
bros para dar efecto a las disposiciones de los convenios--  
por ellos ratificados, así como las informaciones que some -  
ten respecto de los convenios no ratificados y de las reco -  
mendaciones. Por último, el Comité de Redacción de la Con -  
ferencia se encarga de la redacción final de los convenios -  
y las recomendaciones que va a adoptar la Conferencia.

La Constitución de la OIT, establece que cada dele -  
gado tendrá derecho a votar individualmente acerca de todas  
las cuestiones sometidas a la Conferencia. Un delegado tra -  
bajador puede votar en oposición al delegado de su gobierno  
o contra el representante de los empleadores de su país. --  
Cuando los delegados trabajadores y los delegados empleado-

res se hayan en oposición, los votos de los delegados gubernamentales son determinantes.

## 2. EL CONSEJO DE ADMINISTRACION

Esta situación entre la Conferencia y la Oficina, - ejerce una poderosa influencia sobre ambas. Su tarea principal es la de velar porque las decisiones de la Conferen - cia se lleven a la práctica, además vigila constantemente - las actividades de la Oficina.

Establece el orden del día de cada reunión de la Con - ferencia y decide las medidas que se han de tomar en lo rela - cionado con las resoluciones por ella aprobadas. Además se mantiene al tanto de las medidas de aplicación de los conve - nios y las recomendaciones aprobadas por la Conferencia que van tomando los Estados Miembros. Por otra parte designa - al Director General de la Oficina y examina detenidamente - el presupuesto que éste presenta y asimismo las previsiones presupuestarias que se someten a la Conferencia para su a - dopción.

En el Consejo de Administración todos sus miembros - actúan en él en calidad de representantes y no a título per - sonal. La mitad de los miembros del Consejo son represen - tantes de los gobiernos, la otra mitad son representantes -

de los empleadores y por el grupo de los trabajadores de la Conferencia.

El Consejo de Administración se reúne tres o cuatro veces al año y efectúa una gran variedad de tareas, además, practica un alto grado de descentralización y fomenta la celebración periódica de Conferencias Regionales y de Conferencias Técnicas.

Las Conferencias Técnicas son generalmente, aunque no siempre, tripartitas, esto depende de los temas que en ellas se traten. Por ejemplo, el Consejo de Administración ya ha convocado varias conferencias internacionales de estadígrafos del trabajo. Estos expertos son normalmente designados por sus respectivos gobiernos. El Consejo de Administración envía luego las conclusiones de las conferencias de estadígrafos a todos los miembros de la OIT, porque generalmente contienen información útil que ningún miembro le sería fácil obtener por sí solo. Las Conferencias en que se redactan reglamentos de seguridad son tripartitas, pues los tres grandes grupos representados en la OIT, están igualmente interesados.

Las Conferencias Regionales son de carácter más general. Unos años después de la creación de la OIT, se consideró que algunos países o grupos de países tenían problemas

comunes en materia de trabajo que sería muy conveniente que discutiesen entre ellos mismos, en vez de tratarlos en la Conferencia General, que normalmente examina cuestiones más de interés general. Estas discusiones regionales no están en forma alguna destinadas a reemplazar las discusiones generales de la Conferencia, sino que permiten hacer un estudio preliminar de ciertas cuestiones sobre bases regionales, preparando en algunos casos el camino para una acción más vasta en el plano mundial.

Además, como estas conferencias regionales pueden estudiar muy detalladamente las condiciones existentes en los países en que ellas participan pueden proporcionar a la OIT en general valiosa información sobre hechos concretos. Incumbe al Consejo de Administración establecer el orden de el día de cada Conferencia Regional, en consulta con los países miembros que participan en ella. Al terminar la Conferencia regional, el Consejo de Administración tiene la misión de dar el debido curso a las decisiones tomadas y de informar a la conferencia general, acerca de la labor de la Conferencia Regional.

También el Consejo de Administración ha creado muchos comités y comisiones constituidos por toda clase de expertos, algunos de estos órganos son permanentes y otros son de carácter temporal.

En primer lugar, ha de citarse la Comisión de Presupuesto y de Administración del Consejo de Administración; esta Comisión se ocupa de las cuestiones de financiamiento de todas las actividades de la Organización y prepara las previsiones presupuestarias para su adopción por parte de la Conferencia General. Estudia todos los asuntos relacionados con el funcionamiento de la OIT y examina los problemas de personal que se plantean en una institución multilingüe y multifacética, así como la dotación de personal de sus oficinas y locales y de las misiones que se envían a todas partes del mundo. El Presidente del Consejo de Administración que es el Presidente de esta Comisión debe asesorar respecto a todas las cuestiones que atañen al funcionamiento de la Oficina Internacional del Trabajo.

La Comisión de Programas de Actividades Prácticas, del Consejo de Administración se mantiene al tanto de la marcha de los proyectos de cooperación técnica, cada vez más vastos, y planifica la participación de la OIT en los programas generales de cooperación técnica llevados a cabo por las Naciones Unidas, misma o por otros organismos especializados.

Una de las comisiones permanentes que podríamos llamar de vigilancia es la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, que examina lo relativo a -

la aplicación de los convenios adoptados por la Conferencia a las autoridades nacionales competentes, tales como el Parlamento, dentro de un plazo determinado a partir de la clausura de la reunión de la Conferencia. La Comisión está compuesta por personalidades eminentes e independientes con gran experiencia en las cuestiones de política social y de legislación del trabajo. Los informes de esta Comisión se someten a la Conferencia General, lo que significa que toda negligencia por parte de los gobiernos recibe mayor publicidad. La Comisión prepara también estudios internacionales sobre los efectos de determinados convenios y recomendaciones. Este procedimiento proporciona uno de los mejores medios para asegurarse de que la legislación y la práctica de los diferentes países se ajustan a las disposiciones de los convenios.

Entre los más importantes comités y comisiones del Consejo de Administración, podemos citar:

- a) Comisión de Presupuesto y Administración
- b) Comisión de Prorrateo de Contribuciones
- c) Comisión de Reglamento y de aplicación de Convenios y Recomendaciones
- d) Comisión permanente Agrícola /
- e) Comisión Paritaria Marítima
- f) Comisión de Comisiones de Industria

- g) Comisión de Expertos de Seguridad Social
- h) Comisión de Organizaciones Internacionales
- i) Comité de Libertad Sindical
- j) Comité sobre Discriminación

### 3. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Albert Thomas fue el primer Director de la Oficina Internacional del Trabajo, él tuvo la grande misión de decidir si la nueva Organización iba a ser una simple compilación de datos o una inmensa enciclopedia de estadísticas de trabajo, o bien una institución dinámica e innovadora que defendiera y promoviera los derechos de los trabajadores en todas partes del mundo. Albert Thomas optó por esto último.

Para Albert Thomas la principal misión de la OIT era hacer que cambiasen las leyes y las prácticas nacionales. Para lograrlo habría que redactar convenios, o en su defecto recomendaciones, con pleno conocimiento de los problemas que se planteaban a todas las partes interesadas, y una vez que la Conferencia hubiera discutido y aceptado esos instrumentos, la Oficina era la que tendría que encargarse de lograr que fueran ratificados por el mayor número posible de gobiernos.

Las funciones que realiza la Oficina Internacional del Trabajo pueden resumirse así:

a) Asegura la documentación técnica, la organización material y los servicios de secretaría de la Conferencia General, del Consejo de Administración y de sus Comisiones y Comités, así como de las otras reuniones y conferencias diversas;

b) Realiza encuestas, investigaciones y estudios;-- aplica y publica los resultados de los mismos; reúne y difunde todas las informaciones obtenidas en las esferas de la competencia de la OIT;

c) Prepara la elaboración y promueve la aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo;

d) Lleva a la práctica en colaboración directa con las autoridades nacionales interesadas y otros organismos, los programas de cooperación técnica.

Bajo la autoridad del Director General, la tarea global está repartida entre sus diez departamentos.

a) Departamento de recursos humanos

b) Departamento de normas internacionales del trabajo

- c) Departamento de relaciones y conferencias
- d) Departamento de desarrollo de instituciones sociales
- f) Departamento de edición e información
- g) Departamento de Investigaciones y planificación
- h) Departamento de personal y servicios administrativos
- i) Departamento de finanzas y administración general
- j) Departamento de servicios exteriores

Cada uno de estos departamentos depende de un miembro de alta dirección: Director General Adjunto o Subdirector General. El Departamento de Investigaciones y Planificación constituye una excepción, ya que su jefe actúa bajo la autoridad inmediata del Director General.

Lo mismo ocurre con el Consejero Jurídico a cuyo cargo queda el estudio de los problemas jurídicos y constitucionales que con frecuencia se plantean en una Organización que asume amplias responsabilidades respecto de más de ciento veinte gobiernos y de un número cada vez mayor de organismos internacionales. Asimismo, la elaboración de convenios y otros instrumentos internacionales suscita con frecuencia cuestiones jurídicas que deben de ser estudiadas y definidas previo examen detallado.

Por último, muchos problemas deben de ser solucionados dentro de la esfera de privilegios e inmunidades de la-

## Organización.

Por otra parte, éste servicio jurídico está encargado de representar a la Administración ante el Tribunal Administrativo de la OIT, que tiene competencia en los conflictos entre miembros del personal y la administración, y que es accesible además a las otras instituciones especializadas de las Naciones Unidas que no disponen de jurisdicción propia de la materia.

Cada departamento está dividido a su vez en diversos servicios y estos últimos, en algunos casos, en diversas secciones. Los nombres de los Departamentos indican con claridad suficiente sus funciones respectivas. Dos de ellos están encargados de todos los problemas relativos al presupuesto de la Organización, a la contratación, a la administración y al perfeccionamiento del personal y a la administración material de la Oficina.

El departamento responsable de las relaciones y conferencias está encargado de las relaciones oficiales con los gobiernos de los Estados Miembros de establecer y mantener las relaciones con las organizaciones de trabajadores y de empleadores, de coordinar las relaciones de la OIT con las Naciones Unidas (además la OIT tiene una Oficina de enlace, situada en Nueva York), las distintas instituciones -

conexas y otras organizaciones intergubernamentales. También es responsable de las relaciones con las organizaciones no gubernamentales que se interesa, a menudo muy activamente, en las actividades de la OIT.

Al mismo tiempo, este departamento es responsable de la buena organización y funcionamiento de todas las conferencias y principales reuniones de la OIT, lo que implica, la redacción, traducción, confección material, reproducción y distribución de documentos de todo género.

### C) ACTIVIDADES DESARROLLADAS EN LA OIT

Para llevar a cabo su obra, la Organización recurre a tres medios de acción: adopta normas internacionales del trabajo y vela por su aplicación; coopera directamente con los Estados; desarrolla actividades de investigación, recopila datos y difunde informaciones.

Respecto a lo anterior existe un Código Internacional del Trabajo, que es una compilación de normas mínimas sobre materias que son competencia de la OIT.

Estas normas, adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo, revisten la forma de convenios y recomendaciones. Unas tienen por objeto proteger la libertad y

dignidad del trabajador garantizando la libertad sindical, la prohibición del trabajo forzoso y la eliminación de discriminaciones en materia de empleo. Otras versan sobre cuestiones relacionadas con el propio trabajo, como la promoción del pleno empleo, el acceso a la formación profesional, las condiciones de trabajo y de empleo (duración del trabajo, vacaciones, etc.) La protección de la salud y de la seguridad de los trabajadores, la seguridad social y las relaciones profesionales.

Entre 1919 y 1976 se adoptaron 144 convenios y 152 recomendaciones. Los convenios están sujetos a ratificación y son obligatorios para las partes. Las recomendaciones en cambio no obligan, complementan las disposiciones de ciertos convenios o abarcan cuestiones sobre las que sería deseable que los Estados actuaran. Su finalidad consiste en estimular y orientar la acción nacional en determinados aspectos.

Las principales esferas de acción de la OIT; las podemos reunir en cuatro grandes rubros, los cuales serán ampliados posteriormente:

1. El mejoramiento de las condiciones de trabajo y de vida.
2. Promoción y planificación del empleo.

3. Desarrollo de los recursos humanos.
4. Desarrollo de las instituciones sociales

#### 1. CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

La primera de estas condiciones es la remuneración, - la OIT entiende a la remuneración en el sentido más lato: - salarios y sueldos. La Organización se interesa por igual - en estimular las negociaciones colectivas, proteger los in - gresos la estructura de las remuneraciones y los métodos de fijación de los salarios mínimos.

La duración del trabajo, aspecto éste en el que se - han hecho progresos considerables en todo el mundo. Se ha - establecido en casi todos los países igual duración del tra - bajo, se garantiza el descanso semanal y se difunde la prác - tica de las vacaciones pagadas. Sin embargo, queda mucho - por hacer, los agricultores y los artesanos no gozan a menu - do de las ventajas inherentes a las disposiciones relativas a la duración del trabajo. Los obreros y empleados a menu - do tropiezan con dificultades de alojamiento y transporta - ción, que reducen el tiempo que podrían dedicar al descanso.

La OIT estudia especialmente las relaciones entre -- el bienestar y la productividad. Sigue de cerca la evolu - ción de la ergonomía, disciplina que tiene por finalidad -

adaptar el trabajo al hombre.

En materia de seguridad e higiene del trabajo, la obra de la OIT ha sido muy amplia. Así se han firmado y emitido convenios y recomendaciones sobre aspectos tales como: examen médico de menores, empleo de la cerusa (blanco de plomo) en la pintura, prevención de accidentes del trabajo entre la gente del mar y los portuarios, prescripciones de seguridad en la industria de la construcción, protección contra máquinas peligrosas, protección contra las radiaciones, protección contra los riesgos del benceno, peso máximo de la carga que puede soportar una persona. También se han adoptado y aplicado extensamente convenios sobre la indemnización por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Los expertos de la OIT, ayudan a las administraciones nacionales a crear o a reforzar sus servicios, y a solicitud de los gobiernos operan en los distintos países de América Latina, de Africa, de Asia y del Oriente Medio. Como consecuencia de tales misiones unos diez países han establecido servicios de higiene y seguridad.

Se han creado institutos centrales del trabajo en la India, Egipto y Turquía. El Instituto de Bombay por ejemplo, comprende un centro de productividad y de servicios de

fisiología y de psicología industriales; sus actividades se han extendido mediante institutos regionales a otras zonas industriales del país.

En cuanto a la seguridad social de los trabajadores, existen en el Código Internacional del Trabajo, 25 convenios y 17 recomendaciones: la OIT constantemente se esfuerza por hacer progresar los seguros sociales.

Por lo que hace a la mujer en el trabajo, la OIT ha demostrado un especial interés ya que más de un tercio de la población activa mundial lo constituyen mujeres que trabajan fuera de sus hogares. Los dos problemas particulares que se plantean son, en primer lugar, la eliminación de la discriminación de que son víctimas por razón de su sexo y, en segundo lugar, la consideración de su doble función de trabajadoras y madres de familia.

En 1975 la Conferencia Internacional del Trabajo emitió una Declaración sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras. El documento enumera todos los aspectos de la vida laboral donde deben garantizarse a la mujer los derechos reconocidos al trabajador: formación y orientación profesionales, acceso al mercado del trabajo, salarios protección de la mujer en el trabajo; servicios de asistencia e instalaciones necesarias para fa

cilitar el trabajo fuera del hogar a las mujeres con responsabilidades familiares, seguridad social, sistema fiscal.

La OIT se ha preocupado de los jóvenes desde los primeros años de su creación. En la época de su fundación se utilizaba el trabajo de los niños en muchas regiones y la Organización desempeñó una función esencial en la lucha contra esta plaga social adoptando numerosas normas que reglamentaban la edad de admisión al empleo, las condiciones de trabajo y la ejecución de tareas insalubres o peligrosas. Por ello la Conferencia adoptó en su reunión de 1973 un convenio y una recomendación sobre la edad mínima de admisión al empleo.

A fin de orientar las políticas nacionales en esta materia, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó en 1970 una recomendación sobre los programas especiales de empleo y de formación de jóvenes, cuyo doble objetivo consiste en dar un oficio a los jóvenes desocupados y sin instrucción y permitir a los jóvenes calificados que apliquen sus conocimientos en proyectos de desarrollo.

Gradualmente la OIT ha elaborado un verdadero estatuto internacional de la gente del mar. Varios convenios y recomendaciones se refieren a cuestiones que afectan de modo especial a los pescadores, como son la edad mínima en el

en el empleo, la formación profesional, los certificados de capacidad y el alojamiento a bordo de los barcos de pesca.

## 2. PROMOCION Y PLANIFICACION DEL EMPLEO

La OIT ha considerado siempre que una de sus primeras responsabilidades era ayudar a los países miembros a combatir el desempleo. No son pocos los países que se han inspirado en las normas internacionales del trabajo y que han solicitado la asistencia práctica de la Organización para adoptar medidas encaminadas a aliviar la suerte de los trabajadores desocupados, organizar oficinas de colocación y desarrollar los medios de formación profesional.

En junio de 1976 la Conferencia Mundial del Empleo convocada por la OIT adoptó por consenso una Declaración de Principios y Programa de acción, en la que formula recomendaciones para la acción nacional e internacional en los siguientes ámbitos:

- a) Un concepto de desarrollo que parte de las necesidades básicas.
- b) Desplazamientos internacionales de la mano de obra.

- c) Tecnologías para la creación de empleo productivo.
- d) Políticas activas de mano de obra y asistencia al reajuste en los países en vías de desarrollo.

El programa de acción está centrado en la satisfacción de las necesidades esenciales. Incita a los gobiernos a modificar sus políticas de desarrollo asegurando a sus poblaciones el suministro suficiente alimento, vivienda, empleos, escuelas, agua potable, servicios sanitarios, medios de transporte y demás necesidades de primera urgencia.

La Declaración de Principios y Programa de Acción -- recibió en noviembre de 1976, el apoyo del Consejo de Administración de la OIT que autorizó al Director General a dar los primeros pasos hacia la aplicación de las recomendaciones relativas a una estrategia global del empleo y las medidas concretas que puedan tomarse.

Equipos versados en materias múltiples, y constituidos por expertos, se han desplazado así a Colombia, Irán, Kenia, República Dominicana, Filipinas, Sri Lanka y Sudán. Los informes que preparan se fundan en el examen de la situación de cada uno de estos países, aunque otros Estados que tropiezan con dificultades análogas encuentran en ellos

indicaciones útiles.

### 3. DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS

El hombre es el eje del progreso económico y social- pero mal podrá contribuir al desarrollo nacional si le faltan calificaciones o si éstas se desaprovechan. La OIT procura, en consecuencia, ayudar a los países miembros que la constituyen a que utilicen lo mejor posible sus recursos humanos. Más de dos tercios de los fondos de cooperación técnica asignados a la OIT se invierten en su programa de desarrollo de los recursos humanos.

En la actualidad, más de 400 expertos de la OIT, materia de formación profesional, están trabajando en 77 países ayudando a crear o desarrollar sistemas nacionales de formación y a incrementar la eficacia del trabajo y el rendimiento en las diversas ramas de la economía; sin embargo no basta con formar a los hombres y mujeres de un país. Es necesario además, que sus calificaciones se utilicen provechosamente tanto en su interés como el de la producción nacional. A lo largo de 22 años la OIT ha puesto a disposición de un centenar de países casi mil expertos que colaboraron en el establecimiento de centros nacionales de perfeccionamiento de personal de empresas o de promoción de la productividad.

#### 4. LAS INSTITUCIONES SOCIALES

Con el objeto de asistir a las autoridades, las organizaciones de empleadores y los sindicatos a crear o a consolidar las instituciones y los mecanismos necesarios, la OIT actúa sobre todo en los siguientes campos: legislación del trabajo, administración del trabajo, relaciones profesionales, educación obrera y promoción de las cooperativas y de las instituciones rurales.

Numerosos países en desarrollo han recurrido a la OIT para obtener su cooperación en el establecimiento o la codificación de sus legislaciones social y del trabajo. Entre los proyectos de esta índole, es de señalar el envío de expertos a Etiopía para ayudar al gobierno a preparar una legislación y una reglamentación del trabajo. Otros expertos colaboraron con Chipre en la creación de un tribunal de arbitraje.

Una de las actividades importantes de la OIT desde su creación ha sido el desarrollo del movimiento cooperativo.

Estas tareas se han ampliado aún más con la introducción del sistema cooperativo en muchos países en desarrollo.

Los gobiernos de dichos países consideran, en efecto, que la acción cooperativa es un medio de promoción social y de progreso económico.

## CAPITULO SEGUNDO

### EL TRABAJO DE LA MUJER Y SU REGULACION INTER NACIONAL

#### A. ANTECEDENTES

1. La Mujer en la Fuerza del Trabajo
2. Distribución de las mujeres económicamente activas entre las regiones más desarrolladas y menos desarrolladas (1975)

#### B. PLAN DE ACCION DE LA 60ava CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (GINEBRA MAYO DE 1975). IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO DE LAS TRABAJADORAS

1. Política General
2. Participación de las mujeres en la fuerza de trabajo para mejorar la integración de las mujeres en la fuerza de trabajo
3. Orientación y formación profesionales
4. Seguridad Social
5. Derecho a la protección de la maternidad
6. Fortalecimiento de la infraestructura social
7. Estructuras administrativas para fomentar la igualdad de oportunidades y de trato de las trabajadoras
8. Participación efectiva de las mujeres en organismos nacionales, regionales e internacionales

#### C. DECLARACION DE LAS NACIONES UNIDAS SOBRE LA ELIMINACION DE LA DISCRIMINACION CONTRA LA MUJER

#### D. LEGISLACION INTERNACIONAL EN MATERIA DE PROTECCION A LA MUJER

1. Análisis de los documentos jurídicos

- a) Convenios sobre la Protección de la Maternidad 1919, 1952.
- b) Convenios sobre el trabajo nocturno 1919, 1934, 1948.
- c) Convenios sobre trabajos insalubres 1921, 1935, 1960, 1971.
- d) Convenio sobre la igualdad en la remuneración, 1951.
- e) Convenio sobre la no discriminación contra la mujer en el empleo y ocupación 1958.

## EL TRABAJO DE LA MUJER Y SU REGULACION INTERNA CIONAL

### A. ANTECEDENTES

#### 1. LA MUJER EN LA FUERZA DEL TRABAJO

Las necesidades y problemas de las trabajadoras, son básicamente similares en casi todo el mundo, la diferencia radica en la forma de encararlos y de resolverlos y no podemos negar que todos ellos, tienen su origen en una estructura política, económica y cultural determinada.

En los países desarrollados la mujer está empeñada en lograr mayor igualdad de oportunidades y de trato en la vida económica y social, y la eliminación, en todos los aspectos de su vida laboral, de las prácticas discriminatorias que todavía subsisten.

En el último decenio se ha reclamado en forma cada -

vez más insistente que actúen todos aquellos que pueden contribuir, mediante esfuerzos concertados al mejoramiento de la situación de la mujer y a su eficaz integración en la vida económica.

Se ha requerido que los gobiernos alienten los movimientos iniciados por sindicatos o por grupos femeninos y que reconozcan expresamente que tienen un papel determinado e importante en la lucha contra la discriminación por razones de sexo.

En los países en desarrollo, la mujer tiene problemas particularmente graves y difíciles, incrementados por la crisis del subdesarrollo, el desempleo y la pobreza.

Una gran parte de mujeres viven y trabajan en zonas rurales, sin embargo, a pesar de la fuerza productiva que representan, las políticas de desarrollo rural, rara vez tienen en cuenta en la práctica sus necesidades y problemas. Factores de orden cultural impiden frecuentemente que se emplee a las mujeres en actividades no rurales del sector moderno.

Aunque todavía no se dispone de datos detallados de los censos de población de 1970 de muchos países, o estos datos no se han reunido en forma adecuada para efectuar un

análisis amplio sobre el alcance de la participación de la mu - jer en la fuerza de trabajo, la descripción que se hacía en el informe sobre "las trabajadoras en un mundo en evolución, sometido a la 48a. reunión (1964) de la Conferencia Internacional del Trabajo, puede completarse con la ayuda de los da - tos incluidos en la compilación de la OIT, sobre "Proyecciones de la fuerza de Trabajo", 1965-1968.

2. DISTRIBUCION DE LAS MUJERES ECONOMICAMENTE ACTIVAS ENTRE LAS REGIONES MAS DESARROLLADAS Y MENOS DESARROLLADAS (1975).

Según el documento antes mencionado, se calcula que en 1975, la fuerza total del mundo constituida por 1637 mi - llones de personas, unos 562 millones son mujeres; la dis - tribución de estas mujeres activas entre las regiones más de - sarrolladas y menos desarrolladas se estima como se presenta en el cuadro No. 1.

C U A D R O No. 1

REGION	MUJERES ACTIVAS	PORCENTAJE TOTAL MUNDIAL
	Millones	
Todo el mundo	561,6	100,0
Regiones más desarrolladas	198,3	35,3
Europa	71,9	12,8
URSS	65,4	11,6
América del Norte	34,1	6,1
Japón	21,6	3,8
América del Sur Zona Templada	3,3	0,6
Australia y Nueva Zelandia	2,0	0,4
Regiones menos desarrolladas	363,3	64,7
Asia Oriental	158,7	28,3
Asia Meridional	142,1	25,3
Africa	45,6	8,1
América Latina	16,2	2,9
Oceanía	0,7	0,1

FUENTE: OIT: Proyecciones de la fuerza de trabajo(1965-1985)  
1a. Edición, 1971.

Grupos de edad (años)	Regiones más desarrolladas		Regiones menos desarro lladas		Todo el mundo	
	No. Millones	Porcentaje	No. Millones	Porcentaje	No. Milla nes	Porcen taje
10 a 14	0,7	0,4	20,5	5,7	21,2	3,8
15 a 19	19,0	9,6	52,1	14,3	71,1	12,7
20 a 24	28,8	14,5	54,5	15,0	83,3	14,8
25 a 44	82,6	41,7	155,7	42,9	238,3	42,4
45 a 54	38,9	19,6	47,7	13,1	86,6	15,4
55 a 64	19,9	10,0	23,9	6,6	43,8	7,8
65 y más	8,4	4,2	8,9	2,4	17,3	3,1

Número total de mujeres  
de 10 o más años de - 198,3 100,0 363,3 100,0 561,6 100,0  
edad

FUENTE: Proyecciones de la fuerza de trabajo, 1965-1985, op. cit.

La distribución estimada de las mujeres activas de todo el mundo en 1975 por grupos de edad, figura en el cuadro No. 2, con datos separados con respecto a las regiones más desarrolladas y menos desarrolladas.

Las cifras citadas en el cuadro No. 2, indican que en las regiones menos desarrolladas existe un número considerable de mujeres de menos de 15 años que trabajan y que en total 20% del número total de trabajadoras tienen menos de 20 años; en las regiones más desarrolladas esta proporción es de 10%.

En el grupo de edad de 20 a 44 años existe una proporción similar de la fuerza de trabajo (60 por ciento aproximado) en ambos casos. Sin embargo, las mujeres de 45 o más años constituyen un 34% de la fuerza de trabajo femenino en las regiones más desarrolladas y sólo el 22 por ciento en las regiones menos desarrolladas; sobre la base de esos datos puede calcularse aproximadamente que la edad de las trabajadoras es la siguiente: 38 años en las regiones más desarrolladas y 34 años en las regiones menos desarrolladas, diferencia que refleja la composición por edades de las fuerzas de trabajo femeninas respectivas.

Se estima que en 1975 las mujeres que participaron en la fuerza de trabajo representaron 28% de la población fe

menina mundial (de todas las edades). La cifra correspondiente a las regiones más desarrolladas es de 34%, mientras que en las regiones menos desarrolladas la participación femenina en la fuerza de trabajo se estima en un 26% en 1975; esta diferencia se debe principalmente a la proporción de menor población femenina en edad de trabajar (60% en las regiones menos desarrolladas y 75% en las regiones más desarrolladas), y a la menor participación femenina en la fuerza de trabajo en las regiones menos desarrolladas.

Las tasas de participación de la mujer en la fuerza de trabajo son inferiores a las de los hombres en todos los grupos de edad, debido primordialmente a que se considera que incumbe a la mujer la principal responsabilidad del hogar y de los hijos.

No obstante, existen algunas marcadas diferencias -- entre las regiones más desarrolladas y las menos desarrolladas en lo que se refiere a la participación de la mujer en la fuerza de trabajo en los diferentes grupos de edad. La tasa más elevada se da en las regiones más desarrolladas para el grupo de edad de 20 a 24 años (61% en 1970). En las regiones menos desarrolladas, el grupo de edad en que hay mayor participación de la mujer en la fuerza de trabajo es de los 25 a los 44 años.

Según recientes proyecciones a largo plazo efectuadas por la OIT, entre 1970 y el año 2000, las tasas de participación de la mujer en la fuerza de trabajo en las regiones más desarrolladas seguirán aumentando en los grupos de edad de 20 a 64 años y disminuirán con respecto a las menores de 20 años y las mujeres de más de 65 años. Estos cambios en las tasas de actividad, unidos a las modificaciones en la estructura de edad de la población femenina en las regiones más desarrolladas de 33% en 1970 a 35% aproximadamente en el año 2000.

Por consiguiente, la fuerza de trabajo femenina de las regiones más desarrolladas, unos 187 millones en 1970, es de esperar que aumente a 20 millones en los siguientes decenios, es decir, que alcance los 208 millones en 1980, 228 millones en 1990 y 254 millones en el año 2000 (1); este incremento global de unos 68 millones representa un crecimiento de 36% en el período de 30 años en comparación con un crecimiento previsto de 31% de la fuerza de trabajo masculina.

En las regiones menos desarrolladas se espera que de 1970 al año 2000 las tasas de participación femenina en la fuerza de trabajo seguirán disminuyendo en todos los grupos de edad aunque no en todas las regiones. Como consecuencia-

(1) Cálculos basados en las proyecciones de población de las Naciones Unidas por sexo y edad según la variante media (con respecto a la mortalidad y fertilidad futuras).

de ello, si se tienen en cuenta los cambios en la estructura por edades de la población femenina, las tasas totales de participación de la mujer en la fuerza de trabajo, es de esperar que se reduzcan de 26% aproximadamente en 1974 a 24% aproximadamente en el año 2000.

En consecuencia, la fuerza de trabajo femenina de las regiones menos desarrolladas que comprendía unos 332 millones en 1970, se calcula que alcanzará 396 millones en 1980, 486 millones en 1990 y más de 603 millones en el año 2000, lo que representará unos aumentos de 64 millones, 90 millones y 117 millones en los tres decenios sucesivos. El incremento total será de unos 270 millones, equivalente a 82%, es decir, algo menos que el 96% previsto para la fuerza de trabajo masculina en las regiones menos desarrolladas.

En algunas regiones como Asia Meridional y Africa, la fuerza de trabajo femenina se duplicará en dicho período de treinta años. En Australia y Nueva Zelandia y en las zonas menos desarrolladas de América Latina, el aumento se espera que incluso sea superior (128 y 134% respectivamente). Se esperan incrementos relativamente pequeños en el Japón (23%), URSS (23%), y el resto de Europa (31%), regiones en que las tasas de participación femenina eran ya bastante elevadas en 1970. En lo que respecta a Asia Oriental, América del Norte y Zonas Templadas de América del Sur, se preven au

mentos de 59, 73 y 89% respectivamente.

Se espera que en general durante el período de treinta años, de 1970 al año 2000, la fuerza de trabajo femenina aumente a una tasa superior a la de trabajo masculina en Europa, América del Norte, zonas templadas de América del Sur, Australia y Nueva Zelanda y a una tasa equivalente en el Japón, Asia Oriental y las regiones menos desarrolladas de América Latina y Oceanía. En la URSS se prevee que la fuerza de trabajo masculina aumentará más rápidamente que la femenina; en Africa, la fuerza de trabajo masculina aumentará solo algo más que rápidamente.

Como resultado de estas previsiones, mientras que las mujeres representaban 34% aproximadamente de los trabajadores de todo el mundo en 1975, se preve que en el año 2000 constituirán el 33% de los trabajadores de ambos sexos.

B) PLAN DE ACCION DE LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL -  
TRABAJO (1974). IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRA-  
TO DE LAS TRABAJADORAS

El Consejo de Administración de la Organización inscribió la cuestión de la igualdad de oportunidades y de trato a favor de las trabajadoras, en el orden del día de la reunión de 1974; el propósito de la discusión de este tema, fue con el objeto de señalar a la atención de los gobiernos, de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, las cuestiones relacionadas con el logro de oportunidades y de igualdad de trato a favor de las mujeres; proporcionando así una tribuna para examinar como podrían ampliarse sus oportunidades de participación en la vida económica y social, cuantitativa y cualitativamente, y cómo podría garantizarse y promoverse su igualdad práctica de oportunidades y de trato.

A continuación expondremos los puntos sugeridos por la Conferencia, para promover la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras.

1. POLITICA GENERAL

Comprometerse a adoptar medidas concretas en el marco de la planificación nacional para el desarrollo, a fin de

fomentar la igualdad de oportunidades y de trato para las -  
trabajadoras en el empleo y en la ocupación, y comprometerse  
a establecer el mecanismo tripartito necesario, con la in -  
clusión de la participación de las mujeres, para planificar,  
fomentar y evaluar dicha acción y supervisar y aplicar una -  
política de igualdad.

2. PARTICIPACION DE LAS MUJERES EN LA FUERZA DE --  
TRABAJO PARA MEJORAR LA INTEGRACION DE LAS MUJE-  
RES EN LA FUERZA DE TRABAJO.

Estas medidas son específicamente adecuadas para las  
circunstancias nacionales:

- a). Aumentar las oportunidades de empleo de las mujeres -  
superando las barreras tradicionales que se oponen a  
su colocación a causa de una división del trabajo se  
gún el sexo o según el estado civil.
- b). Desarrollar políticas de asesoramiento, formación y -  
empleo que tomen debidamente en cuenta las aptitudes  
competencias, capacidades y aspiraciones individua -  
les, sin distinción de sexos.
- c). Favorecer el empleo de mujeres calificadas en pues -  
tos superiores y de mayor responsabilidad dentro de -

la estructura laboral.

- d). Analizar las diferencias regionales internas tanto - en el porcentaje de actividad de las mujeres, como - en el carácter de su participación en la fuerza de - trabajo, a fin de facilitar iguales oportunidades a - los hombres y a las mujeres.
- e). Prestar la atención debida a la integración de las - mujeres en la vida laboral.

### 3. ORIENTACION Y FORMACION PROFESIONALES

Medidas para fomentar la igualdad de oportunidades - de las jóvenes y de las mujeres en lo que se refiere a la - formación y orientación profesionales (2):

- a). Convencer al público en general, y en especial a los padres de familia, maestros, personal de orientación y formación profesionales, de la conveniencia de fomentar la plena participación de las jóvenes y de - las mujeres en la sociedad y en la economía.

---

(2) OIT: Desarrollo de los recursos humanos, Informe VI(1) - de la 60a. Reunión de la Conferencia Internacional. Ginebra, 1975.

- b) Fomentar el acceso en igualdad de condiciones, de las jóvenes y de las mujeres a tipos de educación y a la formación en ocupaciones que han estado hasta ahora reservadas a los jóvenes y a los hombres.
- c). Favorecer el perfeccionamiento de las jóvenes y de las mujeres para que puedan ocupar puestos de valor especial para su porvenir profesional.
- d). Crear, en la medida de lo posible, casas cuna y jardines de infancia para que las mujeres con responsabilidades familiares tengan acceso a los servicios normales de formación; y cuando no puedan beneficiarse de este tipo de formación, adoptar para ellas disposiciones especiales, por ejemplo, cursos a tiempo parcial o por correspondencia programas de formación profesional por etapas o programas que utilicen los grandes medios de información.
- e). Establecer programas especiales de formación profesional para mujeres de edad que deseen ingresar en el empleo por primera vez o reintegrarse a él después de un período relativamente largo de ausencia, particularmente por razón de obligaciones familiares.

#### 4. SEGURIDAD SOCIAL

Es necesario tomar medidas, para eliminar hasta donde sea posible, y teniendo debidamente en cuenta elementos - como el ciclo de trabajo distinto para hombres y mujeres, y el trato discriminatorio de las mujeres en los regímenes de seguridad social.

#### 5. DERECHO A LA PROTECCION DE LA MATERNIDAD

Es indispensable tomar medidas progresivas para extender y mejorar las normas del derecho a la maternidad, de conformidad con los principios fijados en el Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103), - quedando entendido que los costos correspondientes serán sufragados por la seguridad social, con otros fondos públicos - o según lo dispuesto en acuerdos colectivos.

Asimismo, deben tomarse medidas para asegurar a las mujeres y a los hombres el acceso a la información y a los servicios en materia de planificación familiar, y el derecho a decidir libremente el número y el espaciamiento de los nacimientos.

#### 6. FORTALECIMIENTO DE LA INFRAESTRUCTURA SOCIAL

A fin de que la mujer pueda ejercer más plenamente -

en la práctica el derecho a trabajar fuera del hogar sin discriminación, deben adoptarse las siguientes medidas:

- a) Establecer servicios que atiendan las necesidades de los niños de todas las edades y de otros de - pendientes de los padres que trabajan.
- b) Prever otros medios, particularmente en forma de asesoramiento y asistencia social, a fin de que puedan combinar armoniosamente el trabajo y las responsabilidades familiares.
- c) Reducir los trabajos penosos del hogar.

Deben tomarse medidas de carácter educativo y de fomento, cuando fueren necesarias y adecuadas, para que las -- tareas del hogar se compartan equitativamente, incluido el -- cuidado de los niños entre los miembros de la familia.

Debe prestarse especial atención, a la cuestión de -- la flexibilidad de las horas de trabajo para hombres y mujeres y a la reducción de la duración del trabajo diario y semanal para todos los trabajadores, con miras a facilitar el cumplimiento armonioso de las tareas y los trabajos de la -- familia y fomentar así, la igualdad de trato y de oportunida des para las trabajadoras.

## 7. ESTRUCTURAS ADMINISTRATIVAS PARA FOMENTAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO DE LAS TRABAJADORAS

Se sugiere el establecimiento de una comisión nacional tripartita sobre la condición jurídica de las trabajadoras, con miembros pertenecientes a diversos sectores de la vida económica, cultural y social, encargada de desarrollar una acción directa, tendiente a fomentar la igualdad de oportunidades de las mujeres en la vida económica. También se habla del establecimiento de un órgano central (que podría actuar como secretaría de la comisión nacional sobre la condición jurídica y social de las trabajadoras), encargado de promover y coordinar la investigación y recopilación de datos estadísticos, la planificación, la programación y la acción con respecto a la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras; de difundir datos e informaciones sobre la preparación de la mujer para la vida laboral, su integración en la fuerza de trabajo y la igualdad de oportunidades y de trato de las mujeres, y de establecer un mecanismo de consulta sistemática de las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

## 8. PARTICIPACION EFECTIVA DE LAS MUJERES EN ORGANISMOS NACIONALES, REGIONALES E INTERNACIONALES

Se habla de medidas para garantizar la participación

ción efectiva de las mujeres en todos los órganos de carácter decisório y especialmente en aquellos que traten sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras, y en todos los órganos internos apropiados, regionales y locales. Estas medidas tienen por objeto incluir un número apropiado de mujeres en las delegaciones a la Conferencia Internacional del Trabajo, a las conferencias regionales de la OIT y a las demás reuniones nacionales, regionales e internacionales convocadas por la OIT y otras organizaciones intergubernamentales.

c) DECLARACION DE LAS NACIONES UNIDAS SOBRE LA ELIMINACION DE LA DISCRIMINACION CONTRA LA MUJER

En noviembre de 1967 la Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó unánimemente la Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer. Este instrumento internacional fija normas generales en todos los campos estudiados por la Comisión sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer desde su creación en 1946 e invita a tomar medidas para garantizar su aplicación.

Los artículos de fondo de la Declaración, tratan de los derechos políticos (artículo 4), el derecho a una nacionalidad (artículo 5), los derechos en el campo del derecho civil (artículo 6), las disposiciones discriminatorias de los códigos penales (artículo 7), la trata de mujeres (artículo 8), los derechos en materia de educación (artículo 9), y los derechos económicos (artículo 10).

El texto del artículo 10, que se refiere específicamente a las trabajadoras, es el siguiente:

1. Deberán adoptarse las medidas apropiadas para garantizar a la mujer, casada o no, los mismos derechos que al hombre en la esfera de la vida económica y social, en particular:

- a) El derecho, sin discriminación alguna por su estado civil o por cualquier otro motivo, a recibir formación profesional, trabajar, elegir libremente empleo y profesión y progresar en la profesión y en el empleo;
- b) El derecho a igual remuneración que el hombre y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor;
- c) El derecho a vacaciones pagadas, prestaciones de jubilación y medidas que la aseguren contra el desempleo, la enfermedad, la vejez o cualquier otro tipo de incapacidad para el trabajo;
- d) El derecho a recibir asignaciones familiares en igualdad de condiciones con el hombre.

2. A fin de impedir que se discrimine contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y garantizar su derecho efectivo al trabajo, deberán adoptarse medidas para evitar su despido en caso de matrimonio o maternidad, proporcionarle licencia de maternidad con sueldo pagado y la garantía de volver a su empleo anterior, así como para que le presten los servicios sociales necesarios, incluidos los destinados a los niños.

3. Las medidas que se adopten a fin de proteger a la mujer en determinados tipos de trabajo por razones inherentes a su naturaleza física, no se considerarán discriminatorias (3).

(3) Declaración de las Naciones Unidas sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer (1967) Art. 10.

D) **LEGISLACION INTERNACIONAL EN MATERIA DE PROTECCION  
A LA MATERNIDAD**

1. **ANALISIS DE LOS DOCUMENTOS JURIDICOS INTERNACIONALES RELATIVOS A LA PROTECCION DE LA MUJER**

Casi todos los convenios y recomendaciones que constituyen el Código Internacional del Trabajo de la OIT, conciernen en la misma medida a la mano de obra femenina y a la mano de obra masculina. Sin embargo son pocos los convenios y recomendaciones que se aplican exclusivamente a las mujeres. Estos instrumentos corresponden a dos tipos principales: de promoción y de carácter protector (4). Los instrumentos de promoción tienen por objeto fundamental superar la discriminación económica y social contra las mujeres en el mundo del trabajo. Las normas protectoras tienen por objeto asegurar a la mujer la protección especial que requiere su función biológica y social de maternidad.

Con el objeto de tener una mayor comprensión, señalaremos cuales han sido los temas en relación con la mujer, que han preocupado principalmente en cuanto a su reglamentación a la OIT. Los citaremos tratando de dar un enfoque cronológico.

Es importante recordar que para la Conferencia, --

(4) VIII Informe de la 60ava. Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra, 1975.

los convenios tienen fuerza obligatoria y que las recomendaciones carecen de ella, en realidad estas recomendaciones vienen a complementar o aclarar ciertos puntos de los convenios.

Desde los orígenes de la Organización, en la época de la Sociedad de Naciones (1919-1936), la Conferencia se preocupó por la elaboración de documentos internacionales que reglamentarán el trabajo de la mujer. Los temas que fueron base de esta reglamentación son los siguientes:

1. Protección de la maternidad
2. Trabajo nocturno
3. Trabajos insalubres.

A partir de 1945 en las Naciones Unidas, surgió la necesidad de reglamentar temas como:

4. Igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.
5. La no discriminación contra la mujer en el empleo y ocupación.

a) CONVENIO SOBRE LA PROTECCION DE LA MATERNIDAD, 1919, 1952.

La protección de la mujer trabajadora en relación

con su papel de madre, es tratada en dos convenios, el Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919 (núm. 3), y el convenio sobre la protección de la maternidad (revisado)-1952 (núm. 103), así como en dos recomendaciones, la Recomendación sobre la protección de la maternidad (agricultura - 1921, (núm. 12), y la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 1952 (núm.95).

De los dos Convenios, el documento de 1919 ha sido ratificado por veintiocho Estados, y el de 1952 por quince Estados.

El Convenio de 1919 es aplicable a las empresas industriales y comerciales. Se consideran empresas industriales la minería, las canteras e industrias extractivas, la industria manufacturera, la construcción y el transporte: se consideran empresas comerciales todo lugar dedicado a la venta de mercancías o a cualquier operación comercial. Se deja a la autoridad competente de cada país determinar la línea de demarcación entre la industria y el comercio, por una parte y a la agricultura, por otra. En lo que respecta a la agricultura, no figura ninguna disposición en este Convenio, pero en la Recomendación de 1921, se estipula que debería asegurarse una protección similar a la prevista en el Convenio de 1919 a las mujeres asalariadas empleadas en empresas agrícolas. Se excluye del ámbito de aplicación del Convenio-

a las empresas en que están empleados sólo miembros de una misma familia.

El ámbito de aplicación del Convenio de 1952 es mucho más amplio: abarca las empresas industriales (definidas del mismo modo que en el documento de 1919), así como las ocupaciones no industriales y agrícolas, incluidas las mujeres asalariadas que trabajan en el hogar. A este respecto la expresión "trabajos no industriales" no sólo incluye a los establecimientos comerciales, sino también a los servicios de correos y telecomunicaciones, oficinas, empresas de periódicos, hoteles y restaurantes, hospitales e instituciones análogas, teatros, así como el trabajo doméstico. El Estado que ratifique este Convenio puede prever excepciones a su aplicación respecto a ciertas ocupaciones, tales como los trabajos agrícolas, salvo los ejecutados en las plantaciones el trabajo doméstico asalariado efectuado en hogares privados sin embargo estas excepciones se consideran de carácter temporal. La excepción relativa a las empresas en que sólo trabajan miembros de la familia del empleador ya no es automática, sino que estas empresas pueden ser excluidas por las leyes y reglamentos nacionales.

Ambos Convenios, que se aplican a todas las mujeres empleadas en las empresas u ocupaciones abarcadas por los mismos sin distinción de ninguna clase, prevén la siguiente

protección mínima:

- a) Un período obligatorio de descanso de seis semanas (en el Documento de 1952, un mínimo de seis semanas) después del parto;
- b) El derecho de la mujer a un nuevo período de de canso de seis semanas que de acuerdo con el documento de 1919, corresponde ser tomado antes del parto, y, de acuerdo con el documento de 1952, - ya antes del parto o después del período obligatorio referido en el inciso a), o bien parcial - mente durante un período y parcialmente durante el otro;
- c) El pago, durante el período de descanso a que se hace referencia en el inciso a y b, de prestacio nes de dinero suficientes para el mantenimiento completo y satisfactorio desde el punto de vista de la salud del niño, con cargo a fondos de un - seguro o fondos públicos;
- d) Asistencia médica por una comadrona calificada o médico;
- e) La posibilidad, para una madre que amamante a su

hijo, de interrumpir su trabajo con este fin;

- f) La prohibición de despido de la mujer durante el período de descanso mencionado en el inciso a y b, o durante toda prolongación de este período - en caso de enfermedad que, según certificado médico, se derive del embarazo o del parto.

En el Convenio de 1952, se establece una tasa mínima para las prestaciones en dinero pagadas por el seguro; se requiere que las interrupciones de trabajo para fines de lactancia sean contadas como horas de trabajo.

Asimismo el Documento de 1952, es completado por la Recomendación núm. 95, en que se sugieren varias mejoras posibles en la protección prevista en dicho Convenio, entre ellas la prolongación del descanso de maternidad a un total de 14 semanas; una tasa más elevada de prestaciones en dinero; una asistencia médica más extensa; prestaciones tales como la provisión de canastillas y el suministro de leche; facilidades para la lactancia del hijo, la seguridad del empleo durante todo el período del embarazo. Además se incluye una sección sobre la salud de la mujer empleada durante el período de maternidad, en la que se recomienda la prohibición del empleo de la mujer embarazada y de las madres que han dado a luz recientemente en ciertos tipos, que se especi

fican, de trabajos perjudiciales para la salud, combinada - con el derecho de traslado, sin pérdida de remuneración a un trabajo más ligero.

b) CONVENIO SOBRE EL TRABAJO NOCTURNO, 1919, 1934, 1948

El empleo de mujeres durante la noche está reglamentado en cuatro documentos: el Convenio sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1919 núm. 4; el Convenio revisado sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1934 (núm. 41); el Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948 (núm. 89 y la Recomendación sobre el trabajo nocturno de las mujeres - (agricultura), 1921 (núm. 13). Los tres Convenios están en vigencia. El Convenio de 1919 ha sido ratificado por cincuenta y siete Estados, el Convenio de 1934 por treinta y seis Estados y el Convenio de 1948 por cincuenta y tres Estados.

Los tres Convenios son aplicables exclusivamente al trabajo en las empresas industriales. La expresión "empresas industriales", se considera que abarca actividades prescritas en los sectores de las minas y canteras, la manufactura y la edificación; se deja a la autoridad competente de cada país la determinación de la línea de demarcación entre la industria por una parte, y la agricultura, el comercio y los demás trabajos no industriales por otra.

El Convenio de 1919 se aplica a todas las mujeres em

pleadas en empresas industriales, sin distinciones de ninguna clase. En el Convenio de 1934 se dispone que no se aplica a las mujeres que ocupen puestos directivos de responsabilidad y no efectúen normalmente un trabajo manual. El Convenio de 1948 no se aplica a las mujeres que ocupen puestos directivos o de carácter técnico que entrañen responsabilidad ni a las mujeres empleadas en servicios de sanidad y bienestar que normalmente no efectúen un trabajo manual.

Los tres Documentos contienen el principio de que las mujeres no podrán ser empleadas durante la noche en ninguna empresa industrial, pública o privada. No obstante sus definiciones del término "noche", difieren entre sí. Según el Convenio de 1919, el término "noche", significa un período de once horas consecutivas, por lo menos, que comprenderá el intervalo que media entre las diez de la noche y las cinco de la mañana. Se única disposición flexible en la materia es la que prevé que, en los países en que no se aplique ningún reglamento público al empleo nocturno de la mujer en las empresas industriales, el término "noche", podrá provisionalmente y durante un período máximo de tres años, significar un período de diez horas solamente que comprenderá el mismo intervalo obligatorio.

El Convenio de 1934 contiene las mismas definiciones que el de 1919, pero, faculta a la autoridad competente, pa-

ra disponer previa consulta a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, que el intervalo obligatorio sea el comprendido entre las once de la noche y las seis de la mañana, en caso de circunstancias excepcionales que influyan en los trabajadores empleados en una industria o en una región determinada.

El Convenio de 1948 admite además la suspensión de la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres en los casos en que el interés nacional así lo exija, previa consulta a las organizaciones de empleadores y de trabajadores y con la obligación de comunicar la suspensión al Director de la Oficina Internacional del Trabajo.

En el documento de 1948 figura una definición mucho más flexible: el término "noche", significa un período de once horas consecutivas, que contendrá un intervalo, fijado por la autoridad competente, de por lo menos siete horas consecutivas comprendiendo entre las diez de la noche y las siete de la mañana; se podrán prescribir intervalos diferentes para las distintas regiones, industrias o empresas, pero deberá consultarse a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores antes de fijar un intervalo que comience después de las once de la noche.

Los tres documentos permiten también que el período-

nocturno sea más corto en los países donde el clima haga penoso el trabajo diurno, a condición de que durante el día se conceda un descanso compensador, la reducción de la duración del período nocturno a diez horas durante sesenta días en las empresas que están sujetas a la influencia de las estaciones.

La Recomendación núm. 13, sugiere que los Estados Miembros adopten medidas para reglamentar el trabajo nocturno de las mujeres asalariadas empleadas en empresas agrícolas, de manera que se les garantice un período de descanso, de conformidad con las exigencias de su constitución física, que no comprenda menos de nueve horas, de ser posibles consecutivas.

c) CONVENIO SOBRE TRABAJOS INSALUBRES 1921, 1935, 1960, 1971

a') Trabajos subterráneos.

El empleo de mujeres en trabajos subterráneos se rige por el Convenio sobre el trabajo subterráneo (mujeres) 1935 (núm.45), ratificado por setenta y siete Estados.

El Convenio sienta el principio de que ninguna persona de sexo femenino, sea cual fuere su edad, podrá estar empleada en trabajos subterráneos en momento alguno. A los e-

fectos del Convenio, el término "mina" comprende cualquier empresa pública o privada, dedicada a la extracción de sustancias situadas bajo la superficie de la tierra. La legislación nacional podrá exceptuar de la prohibición a las mujeres que ocupen un cargo de dirección, a las empleadas en servicios de sanidad y en servicios sociales, a las que realicen prácticas de formación en la parte subterránea de una mina y a cualquier otra mujer que ocasionalmente tenga que bajar a la parte subterránea de una mina en el ejercicio de una profesión que no sea de carácter manual.

**b') Protección contra el saturnismo**

El empleo de mujeres en trabajos de pintura que entrañen la utilización de la cerusa se rige por el Convenio sobre la cerusa (pintura), 1921 (núm.13). El Convenio ratificado por cuarenta y nueve Estados, prohíbe emplear a las mujeres en trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo, de zinc, o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos.

**c') Radiaciones ionizantes**

El Convenio sobre la protección contra las radiaciones de 1960 (núm. 115), prevee que, dados los problemas médicos particulares que plantea el empleo en los trabajos bajo-

radiaciones de las mujeres en edad de concebir, deben adoptarse todas las precauciones para garantizar que no se expongan a riesgos de fuerte irradiación.

d') Protección contra los riesgos de intoxicación por el benceno

El Convenio relativo a la protección contra los riesgos de intoxicación por el benceno, 1971 (núm. 136), dispone que las mujeres embarazadas y las madres lactantes no deberán ser empleadas en trabajos que entrañen exposición al benceno o productos que lo contengan.

d) CONVENIO SOBRE LA IGUALDAD DE REMUNERACION POR UN TRABAJO DE IGUAL VALOR

El Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951, núm. 100, requiere de los Estados ratificantes que promuevan la aplicación del principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor con independencia del sexo del interesado y aseguren la aplicación de este principio en la medida en que lo permitan los métodos nacionales de fijación de las tasas de remuneración.

En el Convenio se indica que el término "remuneración" comprende "el salario o sueldo ordinario, básico o af-

nimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados al empleador directa o indirectamente". La expresión "igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor" designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.

Actualmente, el Convenio sobre igualdad de remuneración ha sido ratificado por ochenta y un Estados Miembros de la OIT.

e) **CONVENIO SOBRE LA NO DISCRIMINACION CONTRA LA MUJER EN EL EMPLEO Y OCUPACION, 1958**

El Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), adoptado por la Conferencia en el mismo año, establece el principio de no discriminación en el empleo y la ocupación, basada, entre otros, en el motivo del sexo. En él se preconiza la declaración de una política nacional de no discriminación.

Se define la discriminación como toda distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión pública, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación, incli

do el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones, como también las condiciones de trabajo(5).

Los países que ratifican este Convenio, se comprometen a promover, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo para todas las personas, con el objeto de eliminar la discriminación a este respecto. A los gobiernos de los países se les sugieren varios métodos para eliminar la discriminación, por ejemplo, suprimir la discriminación ante la ley, tratar de lograr la cooperación entre empleadores y trabajadores y la promoción de programas educativos. Los gobiernos se comprometen a indicar en sus memorias las medidas adoptadas en cumplimiento de la política de no discriminación y los resultados por ellas obtenidos. Este Convenio ha sido ratificado por ochenta y cuatro países.

El principio de no discriminación en el empleo es también subrayado en el Convenio sobre la política del empleo (núm. 122) del año de 1964. En este Convenio se prevé que los gobiernos deberán formular y llevar a cabo un objetivo de mayor importancia, una política activa destinada a fomentar el pleno empleo productivo y libremente elegido y que cada trabajador deberá tener todas las posibilidades de ad

(5) Convenio (núm. 111), 1958. Sobre la discriminación (contra empleo y ocupación). Artículo 1, párrafo 1.

quirir la formación necesaria para ocupar el empleo que le convenga y utilizar en este empleo esta formación y las facultades que posea sin que se tenga en cuenta, entre otras cosas, su sexo.

En la Recomendación (núm. 122) sobre el mismo tema, se reafirma el mismo principio y se establecen disposiciones detalladas sobre los mejores modos y medios de lograr el pleno empleo.

La Recomendación sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares, 1965 (núm. 123), insta a los gobiernos a: (6)

- a) Llevar a cabo una política adecuada con miras a hacer posible que las mujeres con responsabilidades familiares que trabajan fuera de su hogar, puedan ejercer su derecho a hacerlo sin verse expuestas a discriminación y en conformidad con los principios establecidos en el Convenio sobre la discriminación y en otros instrumentos de la OIT.
- b) Alentar, facilitar o asegurar el establecimiento de servicios que permitan a las mujeres cumplir sus varias responsabilidades familiares y profesionales.

La Recomendación subraya la necesidad de instituir medidas para fomentar una más amplia comprensión pública de los problemas de las trabajadoras, a fin de desarrollar una-

(6) Recomendación (núm. 123), 1965. "Sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares". Principios Generales.

política de la comunidad y una corriente de opinión que contribuya a ayudarlas en sus tareas. También insta a las autoridades competentes a recopilar informaciones sobre las necesidades en materia de servicios de asistencia a la infancia y a tomar las medidas apropiadas para garantizar que estas necesidades se satisfagan mediante servicios que se conformen a las normas establecidas por las autoridades competentes.

También se prevé que a las mujeres que no estén en condiciones de reintegrarse a su empleo inmediatamente después de su permiso de maternidad, se les debería conceder un permiso adicional sin pérdida de los derechos inherentes al empleo. Por último, en la Recomendación se invita a prestar atención a los asuntos de especial interés para las mujeres con responsabilidades familiares, como la armonización de los horarios de trabajo, horarios escolares y de servicios de asistencia a la infancia y el suministro a bajo costo de los medios para simplificar y aligerar las labores domésticas.

## CAPITULO TERCERO

### RESOLUCIONES DE LA OIT SOBRE LA CONDICION JURIDICA DE LA MUJER Y EL DERECHO POSITIVO LABORAL MEXICANO

- A) EVOLUCION DE LAS NORMAS JURIDICAS NACIONALES, EN  
RELACION CON EL TRABAJO DE LA MUJER
  - 1. Ley de Relaciones Familiares (1917)
  - 2. Ley Federal del Trabajo (1931)
  - 3. Reformas a la Ley Federal del Trabajo (1962)
  - 4. Ley Federal del Trabajo (1970)
  - 5. Reformas Constitucionales y Legales (1974)
    - a) Reforma del Artfculo 123 Constitucional
    - b) Reformas a la Nueva Ley Federal del Tra  
bajo (1974)
  
- B) ESTUDIO COMPARATIVO DE LAS NORMAS INTERNACIONALES  
DEL TRABAJO CON EL DERECHO POSITIVO LABORAL MEXI-  
CANO
  - 1. La Ley Federal del Trabajo y los Tratados  
Internacionales

RESOLUCIONES DE LA OIT SOBRE LA CONDICION  
JURIDICA DE LA MUJER Y EL DERECHO POSITIVO  
LABORAL MEXICANO

A) EVOLUCION DE LAS NORMAS JURIDICAS NACIONALES, EN RE-  
LACION CON EL TRABAJO DE LA MUJER

La Única realidad en torno a la cual es posible tra-  
zar las diferencias psicológicas entre la mujer y el hombre  
es la maternidad.

Las formas especiales de ciertos comportamientos ac-  
tuales de la mujer estan determinados por influencias histó-  
rico sociales. Las diferencias en la educación de los dos-  
sexos están evidentemente vinculadas con sus respectivos pa-  
peles en la vida adulta.

En la mayoría de las culturas prehispánicas encontra

mos a la mujer relegada a las tareas domésticas; en asuntos políticos eran excluidas totalmente, entre los aztecas no gozaban de ninguna facilidad para poder desarrollarse intelectualmente. El régimen de propiedad excluía definitivamente a las mujeres. Sin embargo, gozaban de un sitio especial, por el respeto de que eran objeto por parte de los varones, en relación a su papel en el hogar.

El sistema educacional tendía más aún a reforzar esta situación dependiente de la mujer, ya que esta se impartía con la idea de perpetuar la distinción de clases. Las mujeres en esta época eran enseñadas a vivir recatadamente, con humildad y a ser prudentes y activas; desde los cuatro años se les enseñaba a torcer el algodón y a devanar el hilo del mismo modo que debían aprender un oficio considerado a su propio sexo, tal como el canto y la educación espiritual.

En el caso de los tarascos al aparecer si son una organización económico-social donde la mujer gozaba casi de igualdad con el varón para participar en cuestiones de índole política; en numerosas ocasiones la mujer era la cabeza de los pueblos fungiendo como la autoridad máxima en el gobierno.

Además en cuanto a labores manuales eran grandes ar-

tistas de la cerámica, dedicándose a la fabricación de platos, botellas, tejidos y bordados.

Estos pueblos con importantes civilizaciones propias se distinguieron en que mientras para los aztecas, guerreros por excelencia, el varón representaba la organización y el equilibrio político, para los tarascos, con un gran sentido artístico la mujer ofrecía en este aspecto inteligencia y dotes aprovechables. Aquellos limitaron a la mujer y estos aprovecharon sus capacidades.

La llegada de Hernán Cortés a la Gran Tenochtitlán-- produjo el inminente choque entre estas dos civilizaciones. La mezcla de dos razas distintas que se dice llevó a cabo - en sus inicios por la falta de escrúpulos de unos y por la sumisión y el carácter pacífico de otros, produjeron un nuevo tipo de gente (los primeros "mexicanos")(1).

Existe la tesis que sustentan algunos historiadores- en sentido de que si al conocerse el mito que presagiaba la llegada de los dioses "rubios" que venían en nombre de Quetzalcoátl a conquistar y tomar lo que legítimamente les correspondía, la mujer tuvo la "oportunidad" de tener un hijo de los dioses. Así al procrear hijos con los españoles ya-

---

(1) Lavin María del Carmen. "La parte de la mujer en la política de México". Edit. Trillas. México 1975, pág. 25.

fuese de manera voluntaria o involuntaria, impidió el exterminio de los indígenas, siendo posible de éste modo el inicio de la formación de nuestro pueblo.

El mestizaje producto de una nueva raza, se unió más aún a la mujer indígena en un sistema deprimente de esclavo o sirviente; aunque ya sabemos que, en esta época de colonización el sistema de castas fue compartido íntegramente entre todos los primeros mexicanos sin distinción de sexo.

La tradición y religión católica de la Nueva España, mantuvo siempre a la mujer dedicada al cuidado de los hijos y del hogar, teniendo por resultado que la mayoría de ellas fuesen analfabetas.

Desde la Conquista, la mujer indígena, la mestiza y la criolla empezaron a padecer la esclavitud y la servidumbre, en vista del régimen casi feudal de la sociedad impuesta por los españoles.

Las condiciones de estrechez espiritual y de explotación material, generaron ingredientes para la protesta y la rebelión. Ya Sor Juana Inés comprendió que los perjuicios sobre la supuesta inferioridad femenina eran producto de la estructura económica política y social de la Colonia.

La participación femenina en el movimiento de inde -  
pendencia generará el reconocimiento social de esta manera,  
va gestándose su emancipación que partirá de la delegación  
de Hidalgo en el sentido que se abolió la esclavitud sin -  
distinción de sexo.

Al obtenerse la tan ansiada Independencia el país se  
encontraba prácticamente en ruinas. Diez años de guerra ha  
bían acabado con la fructificación de los campos; no exis-  
tía el comercio y los capitales fuertes se habían traslada-  
do a otros países; como producto de esta seria crisis, en-  
contramos una situación caótica y anarquista.

De 1821 a 1857, México sufrió grandes cambios en su  
gobierno, se formó el Primer Congreso Constituyente, el Im-  
perio de Iturbide, la Constitución de 1824, la lucha entre-  
centralistas y federalistas, el inicio de las leyes de Re -  
forma, la dictadura de Santa Ana y otros hechos sobresalien-  
tes.

Durante este tiempo de constantes cambios nada efec-  
tivo se realizó en favor del problema de la mujer, más bien  
paso éste a un plano secundario.

La lucha política se planteó entre liberales y con -  
servadores. Los primeros saturados de anhelos de igualdad-

política hacen entrar en circulación los bienes de manos muertas y promulgan las leyes de Reforma.

Las mujeres comprendieron claramente desde un principio la esencia de la lucha política que se estaba llevando a cabo pero carecían de una preparación política que les era indispensable para poder sustentar y refutar la tesis antirrevolucionaria.

En esta época de anarquía, las mujeres sólo podían aspirar a una educación establecida de acuerdo a los moldes de la época. De tres formas se creaban los hábitos e instrucción de las jóvenes mexicanas. La primera era el hogar, la segunda se recibía de maestros y maestras y la tercera era la influencia de las rígidas costumbres del medio social.

Sin embargo, los propósitos definidos han seguido inexorablemente su camino, y la situación planteada por la mujer no podía detenerse y en casi 40 años esta sigue participando en la lucha; la mujer quien antes no tenía ninguna oportunidad de sobresalir, hoy encuentra mejores campos de acción y mejores oportunidades de trabajo, pero todavía los puestos de importancia son ocupados por los hombres.

Al caer el Imperio, la situación política y jurídica

de la mujer siguió siendo la misma, de nada sirvió el papel tan importante desarrollado por éstas durante la guerra de tres años y la lucha del Imperio de Maximiliano. La mujer seguía careciendo de la ciudadanía y en virtud de esto no podía ocupar ningún puesto de elección popular; del mismo modo en el Derecho Civil siguió rigiendo la Patria Potestad, estando sujeta a la voluntad del marido, pudiendo sólo las viudas y solteras ser sujeto de contrato.

De esta forma la equiparación de los derechos siguió esperando. Pero considerando que era necesario consolidar lo que ya se había obtenido se decidió incrementar la instrucción pública a grupos cada vez mayores de mujeres.

A lo largo de toda la época del Porfiriato las mujeres campesinas se encontraron en situaciones muy agobiantes de trabajo, aún cuando los horarios de labor eran exagerados, únicamente percibían por ello doce centavos diarios.

La obrera, aunque hiciera el mismo trabajo que el hombre siempre percibía menos salario y sus jornadas de trabajo eran más largas por el bajo costo de mano de obra. Así, en la industria textil del vestido, las mujeres trabajaban de ocho a diez horas diarias.

En caso de embarazo, la mujer era despedida de su

trabajo sin ninguna consideración puesto que no existía ningún tipo de derecho obrero o de seguridad social que la amparara.

De la situación de dependencia económica nacía su dependencia política. Las mujeres no participaban en ninguna actividad cívica excepto las obreras que en muchos casos pertenecían a sindicatos, obteniendo de esta forma un aprendizaje colectivo que les permitía adquirir alguna preparación de tipo político. Es principalmente en las huelgas durante el período del Porfiriato que las mujeres participaban activamente. Pero como los edificios que carecen de bases sólidas se derrumban, de este modo el régimen de Díaz cayó por no poder sostenerse en sus propias contradicciones. El régimen de Díaz reaccionario no pudo frenar el impulso de las mujeres hacia el progreso.

La Revolución de 1910 volvió a lanzar nuevamente a las mujeres mexicanas a los campos de batalla para tratar de conquistar así junto con la libertad la oportunidad de ser reconocida como un igual jurídicamente al varón.

#### 1. LA DECLARACION DE DERECHOS SOCIALES DE 1917

La Revolución Mexicana de 1910, en el lapso de 1913 a 1917, entre otras reformas trascendentales, inició la ba-

talla por la liberación de la mujer: en el año de 1914, a través de un decreto. Venustiano Carranza, jefe de la Revolución, introdujo el divorcio en la vida nacional, y el 7 de abril de 1917, unos días antes de que entrara en vigor la nueva constitución, expidió la Ley de relaciones familiares, que modificó sustancialmente la estructura y las relaciones de familia. En uno de los considerandos de la Ley, se dijo:

Los derechos y las obligaciones personales de los consortes deben establecerse sobre una base de igualdad entre éstos y no en el imperio que, como resto de la "manus" romana, se ha otorgado al marido...

La Ley de relaciones familiares es la primera gran victoria en el movimiento de liberación de la mujer. Su artículo 45 contenía la siguiente declaración:

El marido y la mujer tendrán plena capacidad, siendo mayores de edad, para administrar sus propios bienes, disponer de ellos y ejercer todas las acciones que les competan, sin que al efecto necesite el esposo consentimiento de la esposa ni ésta de la autorización o licencia de aquél.

Sin embargo, el art. 44 limitaba la capacidad de la mujer para prestar servicios personales, pues su párrafo segundo exigía el consentimiento del marido.

En la conciencia de los constituyentes bullían los principios en torno al trabajo de las mujeres anteriores a-

1910. Era preciso, limitar su trabajo para conservar el vigor físico, a fin de que fueran aptas para la maternidad; y por otra parte contenía defender la familia, su moralidad y sus buenas costumbres, evitando que permanecieran fuera de sus hogares durante la noche. El dictamen de la Comisión dictaminadora del Congreso era no obstante muy pobre, pues se limitaba a opinar sobre la necesidad de prohibir las labores peligrosas o insalubres y el trabajo nocturno".

El trabajo de la mujer quedó reglamentado en las fracciones II, V, VII y XI del artículo 123 constitucional que a la letra dicen:

**Art. 123.** El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de obreros jornaleros....

**II.** La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciséis años. Queda también prohibido a unas y otros el trabajo nocturno industrial; y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche.

**V.** Las mujeres durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo considerable. En el mes siguiente al parto disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el período de

1910. Era preciso, limitar su trabajo para conservar el vigor físico, a fin de que fueran aptas para la maternidad; y por otra parte contenía defender la familia, su moralidad y sus buenas costumbres, evitando que permanecieran fuera de sus hogares durante la noche. El dictamen de la Comisión dictaminadora del Congreso era no obstante muy pobre, pues se limitaba a opinar sobre la necesidad de prohibir las labores peligrosas o insalubres y el trabajo nocturno".

El trabajo de la mujer quedó reglamentado en las -- fracciones II, V, VII y XI del artículo 123 constitucional -- que a la letra dicen:

**Art. 123.** El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir las bases siguientes, - las cuales regirán el trabajo de obreros jornaleros....

**II.** La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores - insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciséis años. Queda también prohibido a unas y otros el trabajo nocturno industrial; y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de - las diez de la noche.

**V.** Las mujeres durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos - que exijan esfuerzo considerable. En el mes siguiente al parto disfrutarán forzosamente de - descanso, debiendo percibir su salario íntegro - y conservar su empleo y los derechos que hubie - ren adquirido por su contrato. En el período de

lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para amamantar a sus hijos.

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

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

Si el legislador de 1917 estableció una limitación al trabajo de la mujer, fue atendiendo a las funciones naturales de la misma, vigiló su salud primordialmente considerándola una madre en potencia y la base de la unidad familiar. De ahí deriva la prohibición del trabajo nocturno.

## 2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

Los antecedentes de la Ley Federal del Trabajo de 18 de agosto de 1931 en el derecho mexicano son: el proyecto-Portes Gil de 1929, y el proyecto de la Secretaría de Industria y Comercio y Trabajo de 1931; en este último se decretaron diversas disposiciones relacionadas con la capacidad de la mujer, por una parte se le otorgaba capacidad plena para celebrar el contrato de trabajo, percibir el salario y

ejercer las acciones derivadas de la ley y por otra se in -  
 sistía en el ejercicio de esos derechos como si no se le hu  
 biesen otorgado, asimismo se reglamenta el trabajo de la mu  
 jer en su papel de madre dándole una relevante importancia -  
 a esta función por considerar que "los intereses de la espe  
 cie se imponen sobre cualquier otra consideración egoísta -  
 o cualquier otro interés transitorio"(2).

El trabajo de la mujer lo reglamentó la Ley Federal  
 del Trabajo de 1931, en el Capítulo III, artículos 76, 77 y  
 79 el horario y los descansos pre y postnatal y en el Capí  
 tulo VII, artículos 107, 108, 109 y 110, concretamente la -  
 actividad de la mujer, señalando sus prohibiciones. Los ar  
 tículos de referencia decían:

Artículo 76. Para las mujeres y los mayores de  
 doce años, pero menores de dieciséis años, no po  
 drán desempeñar trabajo nocturno industrial ni -  
 labores insalubres o peligrosas.

Art. 77. Las mujeres, los mayores de doce pero  
 no menores de dieciséis años, no podrán desempe  
 ñar trabajo nocturno industrial ni labores insa  
 lubres o peligrosas.

Art. 79. Las mujeres disfrutarán de ocho días -  
 de descanso antes de la fecha que aproximadamen  
 te se fije para el parto y de un mes de descanso  
 después del mismo, percibiendo el salario corres  
 pondiente.

En el período de lactancia tendrán dos descansos

(2) Mario de la Cueva. El Nuevo Derecho Mexicano del Traba  
 jo. Editorial Porrúa, S.A. México 1972, pág. 422.

extraordinarios por día de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.

**Art. 107.** Queda prohibido respecto de las mujeres:

I. El trabajo en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato, y

II. La ejecución de labores peligrosas o insalubres, salvo cuando a juicio de la autoridad competente se hayan tomado las medidas e instalado todos los aparatos necesarios para su debida protección.

**Art. 108.** Son labores peligrosas:

I. El engrasado, limpieza, revisión y reparación de máquinas o mecanismos en movimiento;

II. Cualquier trabajo con sierras automáticas, circulares o de cinta, cizalla, cuchillos, cortantes, martinets y demás aparatos mecánicos cuyo manejo requiera precauciones y conocimientos especiales;

III. Los trabajos subterráneos y submarinos;

IV. La fabricación de explosivos, fulminantes, sustancias inflamables, metales alcalinos y otros semejantes; y

V. Los demás que especifiquen las leyes, sus reglamentos, los contratos y los reglamentos interiores de trabajo.

**Art. 109.** Son labores insalubres:

I. Las que ofrezcan peligro de envenenamiento como el manejo de sustancias tóxicas o el de ma

nejo de substancias tóxicas o el de materias que la desarrollen;

II. Toda operación industrial en cuya ejecución se desprendan gases o vapores deletéreos o emanaciones nocivas.

III. Cualquiera operación en cuya ejecución se desprendan polvos peligrosos o nocivos;

IV. Toda operación que produzca por cualquier motivo humedad continua;

V. Las demás que especifiquen las leyes, sus reglamentos, los contratos y los reglamentos interiores de trabajo.

Art. 110. Las mujeres durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos que exijan esfuerzo físico considerable. Si transcurrido el mes de descanso a que se refiere el artículo 79 se encuentran imposibilitadas para reanudar sus labores, disfrutarán de licencia, que salvo convenio en contrario será sin goce de sueldo, por todo el tiempo necesario para su restablecimiento, conservando su empleo y los derechos adquiridos conforme al contrato.

En los establecimientos en que trabajen más de 50 mujeres, los patrones deberán acondicionar local a propósito para que las madres puedan amamantar a sus hijos.

En la legislación de 1931 se prohibió que la mujer trabajara tiempo extraordinario, pero a pesar de la prohibición la mujer seguía prestando sus servicios.

En cuanto a las labores peligrosas e insalubres no fue una prohibición absoluta, se permitía la ejecución de -

las mismas cuando se hubieren tomado las medidas e instalado los aparatos necesarios para su debida protección, haciendo la ley una enumeración muy amplia de las labores que quedaban comprendidas como peligrosas o insalubres (3).

### 3. REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO (1962)

Las iniciativas del Presidente López Mateos no tocaron las normas constitucionales sobre el trabajo de las mujeres, sin embargo en el proyecto de reformas a la Ley de 1931 que se envió al poder legislativo se apuntaba la tendencia a la igualdad de derecho del hombre y de la mujer.

La Comisión redactora del proyecto de reformas a la Ley de 1931 se encontró frente al hecho de que las Escuelas y Facultades de la Universidad Nacional Autónoma de México y del Instituto Politécnico Nacional recibían cada vez más estudiantes mujeres que se desenvolvían al mismo nivel que los varones, alcanzaban con bastante frecuencia lugares altamente representativos; no era posible ya, cerrarles la vida profesional. Esto demostraba que la pretendida inferioridad de la mujer, era simple consecuencia de una preparación inadecuada y era un perjuicio y un mito que pertenecen a un pasado.

(3)NOTA: "La Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó, el 20 de diciembre de 1952, la resolución 640 que contenía la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer, por 46 votos a favor, ninguno en contra y 11 abstenciones. Quedando así planteado a nivel internacional el problema de la igualdad de derechos políticos de hombre y mujer y convirtiéndolo asimismo como obligatorio para los firmantes. Yolanda Frías. 'México y la Condición Jurídica de la Mujer en el Derecho'.-- U.N.A.M. México 1975, pág. 201. LA CONDICION JURIDICA DE LA MUJER EN MEXICO.

Ante esta circunstancia social nueva. la Comisión - creyó que el Derecho del Trabajo traicionaría sus ideales - si no consignara en forma clara y sin ninguna ambigüedad, - los derechos plenos de las mujeres, idénticos a los de los - hombres. Sobre la base de que el Derecho del Trabajo no es, ni puede ser, un estatuto creador de privilegios o benefi - cios del hombre contra la mujer y con la idea justa de que - cada uno de los sexos debe tener las puertas abiertas para - buscar, con el máximo de libertad y sin ninguna regulación - que se lo impida, su puesto en la vida social.

La Comisión reunió en un título nuevo los artículos - 106 a 110D.

El artículo 106, establece la igualdad genéricamente agregando en el segundo párrafo "Con las modalidades consig - nadas en este capítulo".

Art. 107. Queda prohibido la utilización del - trabajo de las mujeres en:

I. Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato;

II. Trabajos susceptibles de afectar su morali - dad o sus buenas costumbres;

III. Trabajos subterráneos o submarinos.

- III. Trabajos subterráneos o submarinos.
- IV. Labores peligrosas o insalubres.
- V. Trabajos nocturnos industriales.
- VI. Establecimientos comerciales después de las diez de la noche.

En los artículos 108 y 109 se señalan cuales son las labores peligrosas y cuales las insalubres, siendo ejemplificativa y no limitativa su enumeración, toda vez que en la última fracción agregó que pueden ser aumentadas estas labores por otras disposiciones.

El artículo 110 estableció los casos de excepción en que la mujer podía desempeñar labores peligrosas o insalubres y para tal efecto se dispuso que la prohibición para esos trabajos no regiría cuando se desempeñaran cargos directivos o se poseyera un grado universitario o técnico, o los conocimientos o la experiencia necesaria para desempeñarlos. En este mismo artículo se liberó también a la mujer de la prohibición para desarrollar labores insalubres cuando se hubieran adoptado las medidas necesarias para la protección de la salud a satisfacción de la autoridad competente.

En torno a estas disposiciones la ley se apartó de los lineamientos constitucionales porque en la declaración de los derechos sociales, cuando se prohibió la realización

de labores peligrosas o insalubres, se atendió a la repercusión que en la salud tuviera la ejecución de esas labores - sin importar su preparación, porque no se estableció en razón de su aptitud, sino atendiendo a razones sanitarias.

El último párrafo del artículo 110 es incongruente, porque por una parte estableció la prohibición para ejecutar labores insalubres y por otra autorizó a desarrollarlas cuando se tomaran las medidas necesarias para la protección de la salud. Por lo tanto salía sobrando la prohibición, porque de hecho se estaba autorizando la ejecución de esas labores, estando de más el señalar que sólo cuando se tomarán las medidas de protección podía desarrollarlas, porque, así fueran hombres o mujeres en el caso de labores insalubres, debían ejecutarlos protegidos.

El artículo 110A, prohibió el trabajo extraordinario para la mujer, pero admitió que de hecho y en contra de esta prohibición podía llegar a ejecutarlo; al efecto el mencionado artículo decía:

"Artículo 110A. Las mujeres no prestarán servicio extraordinario.

En caso de violación de esta prohibición, el patrón queda obligado a pagar por el tiempo extraordinario una cantidad equivalente a un doscientos por ciento más del salario que corresponda las horas de la jornada".

Los artículos 110B, 110C y 110D, se refieren a la protección que se le otorgó a la madre trabajadora.

Artículo 110B. Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

I. Durante el período de embarazo no podrán ser utilizadas en trabajos peligrosos para su salud o la de su hijo tales como los que exijan esfuerzo físico considerable, levantar, tirar o empujar grandes pesos, permanecer de pie durante largo tiempo o en operaciones que produzcan trepida ción.

II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores al parto.

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

IV. En el período de lactancia tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.

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

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

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

Artículo 110C. Los servicios de Guardería Infantil se prestarán por el Instituto Mexicano del Seguro Social, de conformidad con su ley y las disposiciones reglamentarias.

Artículo 110D. En los establecimientos en que trabajen mujeres, el patrón debe mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de las madres trabajadoras.

#### 4. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

En el mes de Mayo de 1970, nació la Nueva Ley Federal del Trabajo y a partir de esta fecha rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123 Constitucional, apartado A.

El trabajo de las mujeres se reglamentó en el Título Quinto en los artículos del 164 al 172.

En el artículo 164 se repitió la frase contenida en el artículo 106 de la Ley de 1962, en cuanto a la igualdad de los derechos y obligaciones del hombre y la mujer, pero se suprimió el párrafo final que establecía: "con las modalidades consignadas en este capítulo"; señala Mario de la Cueva (4) que la supresión de esta frase obedeció a que:

(4) Ob. cit. pág. 424.

"Las disposiciones contenidas en él no tienen -- como finalidad introducir desigualdades ni en lo que se refiere a los derechos que poseen los hombres, ni en lo que concierne a las obligaciones -- porque solamente cuando se adquiere la misma responsabilidad se puede exigir igualdad".

El propósito de las modalidades del trabajo de las - mujeres está contenido en el artículo 165 de la ley; el antes mencionado autor señala que el artículo 165 tiene como propósito fundamental la protección de la maternidad (5), esto significa que las limitaciones al trabajo de las mujeres no se refieren a la mujer como ser humano, sino a la mujer - en cuanto cumple la función de la maternidad.

El artículo 166 estableció los trabajos cuya ejecu - ción quedaba prohibida para las mujeres y con ello desvir - tuó la pretendida igualdad pregonada en el artículo 164, - porque esas prohibiciones se referían a la mujer y no exclu - sivamente a la madre trabajadora, salvo la fracción I rela - tiva a las labores peligrosas o insalubres, el citado artí - culo dice:

Artículo 166. En los términos del artículo 123-  
de la Constitución

Apartado "A", fracción II, queda prohibida la u-  
tilización de las mujeres en:

- I. Labores peligrosas o insalubres;
- II. Trabajo nocturno industrial; y

(5) Mario de la Cueva, Obra citada, pág. 424.

III. Establecimientos comerciales después de las diez de la noche.

En las Reformas de 1962, el artículo correspondiente al que antecede era el 107, del que se suprimieron las fracciones I, II, III que se referían al trabajo en expendios de bebidas embriagantes, trabajos susceptibles de afectar la moralidad y las buenas costumbres, trabajos subterráneos o submarinos, o sea la Ley de 1970 suprimió el carácter moralista contenido en la Ley de 1931 y en su reforma de 1962.

El artículo 167 de la Ley de 1970, contiene una definición muy adecuada de lo que debe entenderse por labores insalubres o peligrosas, ya no es limitativa, sino que precisa cuanto tienen ese carácter y las limita únicamente a la mujer en estado de gestación, al efecto dice:

"Artículo 167. Son labores peligrosas o insalubres las que por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utilice, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en estado de gestación, o del producto.

En estrecha relación con este artículo se encuentra el 168, que dice:

"Artículo 168. No rige la prohibición contenida en el artículo 166 fracción I para las mujeres que desempeñen cargos directivos o que posean un

grado universitario o técnico, o los conocimientos o la experiencia necesarios para desempeñar los trabajos, ni para las mujeres en general, cuando se hayan adoptado las medidas necesarias para la protección de la salud, a juicio de la autoridad competente.

Analizando los artículos antes citados encontramos que la Ley de 1970, sólo prohibió la ejecución de las labores insalubres y peligrosas a la mujer embarazada. En el artículo 168 se liberó de la prohibición a la mujer embarazada que desempeñe los puestos que ahí se mencionan, consideramos inadecuada esta disposición, ya que va en contra de los propósitos enunciados en el artículo 165 y en la declaración de los derechos sociales contenidos en el artículo 123 constitucional, toda vez que a la madre trabajadora la preparación o habilidad técnica que posea o el puesto que desempeñe no la van a librar de la peligrosidad o insalubridad a la que esté expuesta.

La labor insalubre o peligrosa puede resultar grave en su ejecución tanto para el hombre como la mujer y corresponde a la medicina preventiva señalar cómo deben realizarse estas labores. En el caso de la mujer embarazada no debe permitirse bajo ninguna circunstancia.

El artículo 169 se refiere al tiempo extraordinario de las mujeres y se regula en la misma forma que en las reformas de 1962.

En los artículos 170, 171 y 172 se refiere a la protección que otorgó la Ley de 1970 a la madre trabajadora y que es igual que la reforma de 1962, modificándose únicamente la fracción IV del artículo 170, cambiando la última parte del artículo.

El correspondiente 110B decía: "IV. En el período de lactancia tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno para amamantar a sus hijos".

El artículo 170 de la Nueva Ley en su fracción IV -- dice:

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

## 5. REFORMAS CONSTITUCIONALES Y LEGALES DE 1974

### a) Reforma del Artículo 123 Constitucional

Dados los avances de la legislación, se hizo necesario reformar la declaración de los derechos sociales contenida en el artículo 123 Constitucional, dado que es el ordenamiento que fija las bases, sobre las cuales debe sujetarse la ley reglamentaria. Por virtud del Decreto de 27 de Diciembre de 1974, publicado en el Diario Oficial el 31 de

ese mismo mes y año se reformaron las fracciones II, V, XI, XV, XXV, y XXIX del artículo 123, quedando en la forma siguiente:

Artículo 123. El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir Leyes sobre el Trabajo, las cuales regirán:

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

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

(Se suprimió de la prohibición anterior a las mujeres)

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

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

(De esta disposición quedó suprimida la prohibición para la mujer de trabajar tiempo extraordinario).

XV. El patrón estará obligado a observar de acuerdo con la naturaleza de la negociación los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores y, del producto de la concepción cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso (6)

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

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

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

Esta reforma al artículo 123 Constitucional, fue consecuencia de la conquista femenina, por lograr su igualdad con el hombre. La victoria jurídica final de la lucha de

(6) La fracción XV fue adicionada con la frase "y el producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas", extendiendo a ellas los beneficios protectores.

las mujeres quedó plasmada en el artículo cuarto de la Constitución, que contiene la declaración de que todos los se -  
res humanos, sin distinción de sexo, son iguales por natura  
leza: "El varón y la mujer son iguales ante la Ley". Fue  
excelente que la declaración se colocara en el capítulo de  
los derechos del hombre, porque adquirió así el rango de  
los derechos naturales de la persona humana.

b) Reformas a la Nueva Ley Federal del Trabajo de  
1974

La Nueva Ley Federal del Trabajo del año de 1970 -  
fue reformada en el título correspondiente al Trabajo de -  
las Mujeres y de los Menores en virtud del artículo tercero  
del Decreto de 27 de diciembre de 1974, publicado en el Di  
ario Oficial del 31 del mismo mes y año.

El enunciado del título quinto fue modificado, decía "Trabajo de las Mujeres y de los Menores", se cambió a "Trabajo de las Mujeres", adicionándose la ley con el título quinto Bis, con el enunciado del "Trabajo de los Menores".

Al leer el actual título quinto se observa de inmediato la fuerza de los principios originales de la Ley de 1970, pues las reformas dejaron intactos los artículos 164 y 165, que transcribimos anteriormente y que constituyen la base para el trabajo de las mujeres.

El artículo 166, fue reformado esencialmente, omitiéndose las prohibiciones que establecía para el trabajo de las mujeres en labores peligrosas o insalubres, trabajo nocturno industrial y en establecimientos comerciales después de las diez de la noche. Se hizo efectiva la igualdad anhelada en el artículo 164 desde el año de 1962. En nuestros días concreta su regulación sobre la madre trabajadora, sin establecer una prohibición absoluta, ni siquiera relativa, toda vez que condiciona la no utilización de la madre trabajadora en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales, o de servicio después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias, a la circunstancia de que por la ejecución de estas labores ponga en peligro la salud de la mujer o del producto durante la gestación o lactancia, o sea, si el

desarrollar esas labores no pone en peligro a la mujer o al producto, se permite su utilización.

Los artículos 168 y 169 fueron derogados; el primero de ellos se refería a que no regía la prohibición de ejecutar labores peligrosas o insalubres para las mujeres con grado universitario o técnico o los conocimientos o la experiencia necesarios para desempeñar los trabajos, ni para las mujeres en general cuando se hayan adoptado las medidas necesarias para prohibición de la salud. El artículo 169 establecía la prohibición para la mujer de laborar tiempo extraordinario y la forma de pago que debía adoptarse en caso de que lo trabajara.

El artículo 170 actualmente dice:

Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

I. Durante el período de embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables, y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico o nervioso.

En los mismos términos que el texto de la Ley de 1970, quedaron los artículos 171 y 172.

Para hacer congruente toda la legislación laboral con las nuevas ideas contenidas en el Título Quinto "Del Trabajo de las Mujeres", se hizo necesario reformar otras disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y que son las siguientes:

En el quinto. Se suprimió de su texto lo relativo a las prohibiciones de trabajo extraordinario de la mujer trabajo nocturno y en establecimientos comerciales después de las veintidos horas. Actualmente dice:

Artículo 50. Las disposiciones de esta Ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca;

IV. Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciséis años; y

Artículo 132. Son obligaciones de los patronos:

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

Los artículos 154, 155 y 156 fueron reformados incluyendo en su texto la idea de sostén de familia, por considerar que es más amplio este concepto y que comprende tanto al hombre como a la mujer, a la letra dicen:

Artículo 154. Si no existe contrato colectivo o

el celebrado no contiene la cláusula de admisión a que se refiere el párrafo primero del artículo 395, los patronos estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.

Artículo 155. Los trabajadores que se encuentren en los casos del artículo anterior y que aspiren a un puesto vacante o de nueva creación, deberán presentar una solicitud a la empresa o establecimiento indicando su domicilio y nacionalidad, si tienen a su cargo una familia y quienes dependen económicamente de ellos, si prestaron sus servicios con anterioridad y por qué tiempo la naturaleza del trabajo que desempeñaron y la denominación del sindicato al que pertenezcan a fin de que sean llamados al ocurrir alguna vacante o crearse algún puesto nuevo; o presentarse a la empresa o establecimiento al momento de ocurrir la vacante o de crearse el puesto, comprobando la causa en que funden su solicitud.

Artículo 159. Las vacantes definitivas o por una duración mayor de treinta días o cuando se cree un puesto nuevo, serán cubiertas por el trabajador más antiguo de la categoría inmediata inferior de la respectiva profesión u oficio. Si concurren dos o más trabajadores de la misma antigüedad, tendrá prioridad el más capaz y, en igualdad de circunstancias el que tenga a su cargo una familia.

El artículo 423, fue reformado en su fracción VII, en cuanto a su redacción, pero no en su esencia, dice:

VII. El reglamento contendrá, labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores y la protección que deben tener las trabajadoras-embarazadas.

El artículo 501 sufrió modificaciones como consecuencia de la igualdad establecida, disponiendo derechos a favor del hombre, esposo o concubino de la trabajadora fallecida, y dice:

Artículo 501. Tendrán derecho a recibir indemnización en los casos de muerte:

III. A falta de cónyuge supérstite, concurrirán con las personas señaladas en las fracciones anteriores, la persona con quien el trabajador vivió como si fuera su cónyuge durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieren permanecido libres de matrimonio durante el concubinato, pero si al morir el trabajador hombre o mujer, mantenía relaciones de concubinato con varias personas, ninguna de ellas tendrá derecho a la indemnización.

IV. A falta de cónyuge supérstite, hijos y ascendientes las personas que dependían económicamente del trabajador concurrirán con el concubino, hombre o mujer, que reúna los requisitos señalados en la fracción anterior en la proporción en que cada uno dependía de él.

Estas nuevas reformas a la Legislación Laboral, han resultado muy positivas, porque han permitido que en una forma más amplia, la mujer se incorpore al fenómeno de la producción.

El rechazo social al trabajo fuera del hogar, se origina en la creencia de que los hijos quedan descuidados, o bien que la esposa es insustituible en sus funciones de vi-

gilancia doméstica y educación de los menores. Afortunadamente poco a poco se ha ido desterrando esta idea y se ha tratado de solucionar por medio de servicios sociales que el Estado ha puesto a disposición de las madres trabajadoras; al respecto dice Ifigenia M. de Navarrete (7): "El panorama se modifica cuando la colectividad asume parte de esas cargas y ayuda a las trabajadoras estableciendo guarderías, jardines de niños y alimentación complementaria en la escuela".

El que los hijos de la mujer trabajadora se acojan a estos servicios, no significa que su situación sea inferior de aquéllos cuya madre dedica su tiempo completo a las labores hogareñas, pues las estadísticas demuestran que en la mayoría de los casos, aquéllos no tienen problemas de desajuste emocional o índices de aprovechamiento inferiores a los hijos de las mujeres que permanecen fuera del mercado de trabajo.

Los problemas de abandono y desadaptación en niños y adolescentes obedece mas bien a la falta de cariño, atención e incomprensión de sus problemas, situación que puede ocurrir, indistintamente, en los hogares de mujeres trabajadoras o no trabajadoras.

(7) Ifigenia M. de Navarrete. "La mujer y los Derechos Sociales. Editorial Oasis. México, 1969. Pág. 215.

Por lo tanto, a estas alturas, con las ventajas que hemos analizado, no deben existir obstáculos que limiten o hagan imposible la realización de la mujer como madre y como trabajadora.

B) ESTUDIO COMPARATIVO DE LAS NORMAS INTERNACIONALES -  
DEL TRABAJO, CON NUESTRO DERECHO LABORAL

En este apartado analizaremos cual ha sido la acti -  
tud del Estado Mexicano respecto de los Convenios adoptados  
por la OIT en relación con la mujer.

Los Convenios Internacionales que se han celebrado -  
respecto de la mujer, son los siguientes:

- a) Convenio núm. 3, sobre la protección de la materni -  
dad de 1919 y el Convenio núm. 103 revisado 1952.

Este Convenio, hasta la fecha no ha sido ratificado -  
por México, por lo cual el mismo no nos es obligatorio. Sin  
embargo, debe decirse que este Convenio consagra derechos -  
superiores a los que establecía en su fecha el artículo 123  
Constitucional, ya que éste, en su fracción V establecía -  
que:

"Las mujeres durante los tres meses anteriores -  
al parto, no desempeñarán trabajos físicos que -  
exijan un esfuerzo material considerable. En el  
mes siguiente al parto, disfrutarán forzosamente  
de descanso, debiendo percibir su salario inte -  
gro y conservar su empleo y los derechos que hu -  
bieran adquirido por su contrato. En el período  
de la lactancia tendrán descansos extraordina -  
rios por día, de media hora cada uno, para ama -  
mentar a sus hijos".

A la fecha, concretamente desde la Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931, nuestro País ha adoptado totalmente el contenido de este Convenio, concediéndole a la madre seis semanas de descanso antes del parto y seis semanas de descanso después del parto, por lo cual, aún cuando nuestro País no está obligado internacionalmente con tal documento ha incorporado su espíritu a la legislación, lográndose con ello uno de los fines de la Organización Internacional del Trabajo, o sea influir en la Legislación Laboral de sus Estados Miembros.

- b) El Convenio núm. 4, conocido como el Convenio relativo al Trabajo Nocturno de las Mujeres. Este Convenio entró en vigor internacionalmente el día 13 de junio de 1921 y fue revisado en 1934 por el Convenio núm. 41 y en 1948 por el Convenio núm. 89.

Tal Convenio tampoco fue ratificado por nuestro País, por lo cual no lo obligaba. Sin embargo, en esa época la reciente Constitución Mexicana de 1917, había establecido en su artículo 123, fracción II que quedaba prohibido el trabajo nocturno para las mujeres en las industrias y en los comercios y se les prohibía trabajar después de las diez de la noche; por consiguiente este Convenio Internacional no dice nada nuevo que ameritara su incorporación a la legislación mexicana, la cual, conforme a las teorías de

la época, protegía a la mujer impidiéndole trabajar en la noche.

Pero en nuestro país este criterio ha cambiado y a partir del día 31 de diciembre de 1974 fue suprimido de nuestra Constitución la prohibición del trabajo nocturno para las mujeres tanto en las industrias como en los comercios.

La Organización Internacional del Trabajo aún sostiene el criterio de que la mujer debe trabajar únicamente de día discriminándola en forma indirecta al estimar que su condición sigue haciéndola digna de protección, tanto física como moralmente.

Esta sutil forma de discriminación impide a la mujer trabajar de noche causando en ocasiones un grave daño al patrimonio de las mujeres necesitadas económicamente y al propio desarrollo de un País. En la actualidad considero necesario que todas las personas capacitadas para el trabajo lo realicen sin importar la hora en la que lo hagan.

- c) El Convenio núm. 45, relativo al Empleo de las Mujeres en los Trabajos Subterráneos de toda clase de minas, entró en vigor en el año de 1937, fue ratificado por México, por lo cual quedó obligado a su cumplimiento.

plimiento.

Para poder dejar de cumplir con este Convenio Internacional, México se sujetó a lo dispuesto por el Artículo 7 del propio Convenio, el cual por su importancia transcribimos:

#### Artículo 7.

I. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada para su registro al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

II. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que en un plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años en las condiciones previstas en este artículo".

El día 28 de diciembre de 1930 fue publicado en el Diario Oficial de la Federación, el Decreto por medio del cual México ratificaba este Convenio Internacional y lo elevaba a la categoría de Ley, en los términos del artículo 133 de nuestra Constitución Política.

Desde la Constitución Política de 1917, ya existía -

la prohibición para la mujer mexicana de prestar sus trabajos en las minas, conforme la fracción II del artículo 123- que prohibía terminantemente las labores insalubres y peligrosas para la mujer en general.

Entre las labores peligrosas se consideró siempre al trabajo subterráneo dentro de las minas.

Siguiendo este criterio, la Ley Federal del Trabajo- de fecha 18 de agosto de 1931 en su artículo 107, fracción- III, prohibía terminantemente el trabajo subterráneo o submarino para las mujeres.

Por eso al ratificar el Estado Mexicano este Conve -  
nio Internacional se obligó a aquello que ya estaba cum -  
pliendo.

Pero resulta que la reforma Constitucional de 1974-- del artículo cuarto que establece la igualdad ante la Ley - para varones y mujeres motivó otra serie de reformas para - hacer esta igualdad efectiva y acabar con los resabios de - ideas antiguas que en forma velada discriminaban a las muj -  
eres negándoles capacidad y valor para realizar trabajos pe-  
ligrosos, por lo cual también fue reformado el artículo 123 en su fracción II en la cual se suprimió la prohibición de- que las mujeres desarrollen trabajos peligrosos e insalubres.

Esta reforma Constitucional motivó que la Ley Federal del Trabajo se reformara, suprimiéndose las prohibiciones al trabajo que tenían las mujeres respecto de las labores consideradas como insalubres o peligrosas, contándose entre éstas los trabajos subterráneos o submarinos.

En tales circunstancias nos encontramos con que México ha dejado de cumplir o acatar con lo mandado por el Convenio Internacional número 45 que entró en vigor desde 1937 y que obliga a nuestro país desde que se publicó, el día 28 de diciembre de 1938.

En efecto, por un lado la Constitución Mexicana suprime la prohibición de que las mujeres realicen trabajos peligrosos entre los cuales su Ley reglamentaria incluye los subterráneos y, por otro lado, México está obligado en un Convenio Internacional a prohibir el trabajo en las minas (subterráneos) para las mujeres.

Conforme al artículo 7 del Convenio Internacional 45 ratificado por México, no podemos denunciar este Convenio y seguirá en vigor por tres años más, es decir, de acuerdo a este Convenio estamos obligados a prohibir el trabajo subterráneo a las mujeres hasta el año de 1981.

De Derecho este Convenio ha dejado de tener vigencia

en nuestro país, aún cuando México esté obligado a cumplirlo, atento lo dispuesto por el artículo 133 Constitucional que establece que "Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los Tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión".

En lo particular estimamos que la posición de nuestro país es correcta.

No es posible en la actualidad considerar que las mujeres no están capacitadas para desarrollar trabajos estimados insalubres o peligrosos cuando la propia historia nos demuestra, en sus páginas, proezas de mujeres realizando toda clase de labores, aún en las condiciones más adversas.

- d) El Convenio núm. 100, relativo a la Igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un igual valor que entró en vigor en 1953, fue ratificado por México, haciéndose la publicación relativa en el Diario Oficial de la Federación de fecha 26 de junio de 1952.

México desde el año de 1917, sostiene en su Constitución Política el principio de que "Para trabajo igual, debe

corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad", según reza la fracción VII del original artículo 123 Constitucional, por lo cual México se obligó en ese Convenio Internacional de 1951 a cumplir con aquello que ya estaba efectuando desde 34 años atrás.

La Recomendación 123 es conocida como la Recomendación sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares.

Esta Recomendación fue dada en la Cuadragésima Nove-na Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo.

El motivo de esta Recomendación es el número de mujeres, cada vez mayor, que trabajan fuera de su hogar, teniendo obligaciones familiares, lo cual les crea una serie de problemas para adecuar su doble personalidad de trabajadoras y de madres.

Las recomendaciones que se hacen en el documento citado, se refieren a la creación de toda clase de organismos tendientes a proteger a los menores y a darles a las mujeres la oportunidad de cumplir debidamente con sus funciones, tanto dentro del hogar como en el trabajo.

En nuestro sistema jurídico, al menos teóricamente, la mujer tiene iguales oportunidades que el varón. El problema se presenta, cuando la teoría tiene que ser llevada a la práctica.

Por lo que se refiere a la Educación, desde los ci - clos inferiores hasta las carreras universitarias, la mujer no tiene ninguna traba para poder estudiar la carrera o pro - fesión que desee y no se encuentra impedida para desarro - - llar ninguna profesión, estando tan sólo restringida su entrada a ciertos cuerpos de la milicia y de la marina.

Por lo que se refiere al trabajo, la mujer puede recibir cualquier clase de capacitación, existiendo para tal efecto instituciones tendientes a prepararlas para cumplir debidamente sus funciones de mujer y de trabajadora.

Respecto de la protección de los hijos, la mujer -- cuenta con guarderías en la mayor parte de los centros de -- trabajo importantes, existiendo institutos públicos que -- prestan servicios a los menores desde su nacimiento, cuidán -- doseles tanto en su aspecto físico como en su aspecto men -- tal.

En México, la legislación relativa a la igualdad de la mujer ha avanzado más que la mentalidad de sus habitan --

tes, particularmente masculinos. Se sigue discriminando a la mujer la cual es dentro de la familia, la persona a la que se le encomiendan las labores de mayor responsabilidad, como es el cuidado y la educación de los menores. Ello, se dice, es así "por su propia naturaleza" y ya sea que trabaje o no fuera del hogar.

El fenómeno del machismo está muy arraigado en nuestro país y será labor de años lograr que el hombre entienda que la mujer es su igual y de que ambos pueden afrontar las cargas del hogar de la misma manera y con un espíritu de compañerismo.

Comparando nuestro Derecho del Trabajo con el Código Internacional del Trabajo y de acuerdo a las consideraciones hechas al estudiar diferentes Convenios Internacionales relativos a la materia, llegamos a la conclusión de que nuestro Derecho del Trabajo es más avanzado que el Código Internacional del Trabajo, ya que nuestro Derecho ofrece a las mujeres mayores posibilidades para desarrollarse física y mentalmente, procurando borrar todas las restricciones que, por un mal entendido proteccionismo hacia la mujer, se le han impuesto.

Nuestra legislación anterior prohibía el trabajo insalubre o peligroso para las mujeres, además se les tenía

prohibido trabajar tiempo extra o por la noche, con la reforma de 1974, estas prohibiciones han quedado suprimidas, subsistiendo únicamente las prohibiciones que tienen por objeto proteger la vida del producto cuando la mujer se encuentra embarazada, pero esta protección no obedece a ninguna discriminación para la mujer, sino únicamente se busca que la mujer no ponga en peligro su salud o su vida, ni la salud ni la vida del producto.

Sólo una sociedad que viva en el pasado, es capaz de discriminar a la mujer con el pretexto de protegerla y tutelarla, sin tomar en consideración que sólo se protegen y tutelan los incapaces o aquellos que se encuentran en estado de inferioridad respecto del que los protege.

Nuestra Legislación del Trabajo al igualar a hombres y mujeres en todos los aspectos supera al Derecho Internacional del Trabajo que estima, indebidamente, que la mujer es incapaz de realizar trabajos insalubres y peligrosos, y de realizar trabajos nocturnos y de que los mismos se le deben prohibir.

## 1. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y LOS TRATADOS INTERNACIONALES

El artículo sexto de la Ley Federal del Trabajo establece que:

"Las leyes respectivas y los Tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador a partir de la fecha de la vigencia".

Este artículo aparentemente contiene una contradicción consigo mismo y con el artículo 133 Constitucional: en efecto, el artículo establece "que los Tratados Internacionales serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador" de donde se desprende que lógicamente no se aplicarán los tratados en los que perjudiquen a un trabajador. Ahora bien, ¿puede un tratado internacional perjudicar a los trabajadores?. No, sea cual fuere la naturaleza del tratado no puede perjudicar al trabajador. Bastaría con que estuviera en contradicción con cualquiera de las fracciones del artículo 123 Constitucional para que dicho Tratado careciera de valor, porque hemos dicho en párrafos anteriores que para que un tratado internacional tenga validez requiere que esté acorde a los principios constitucionales que nos rigen, por ello, un tratado que contradiga al Artículo 123 y que vaya en contra de las

garantías sociales que establece carece de valor.

Debe observarse que la propia Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, ha previsto que las Leyes de los Estados Miembros pueden contener mejores derechos para los trabajadores, por lo cual establece claramente de que, en caso de haber diferencias entre un Convenio y una Ley, debe aplicarse lo que sea más benéfico al trabajador. Este criterio también es sostenido por nuestra Ley, que se inclina siempre a favor del trabajador en caso de cualquier controversia en que exista duda o laguna jurídica.

Los Tratados Internacionales que ha adoptado nuestro País han quedado para su cabal aplicación interna, incorporados a nuestra legislación. Basta comparar el sentido de muchos Convenios Internacionales de contenido laboral y ver nuestra Ley Federal del Trabajo y tenemos que, en algunos aspectos, se siguen los lineamientos fijados en los Convenios Internacionales, cumpliendo con ello el objeto de la propia Organización, o sea, el de influir en los Estados para que se legisle en materia laboral a favor de los trabajadores.

Estimamos que en ningún caso es superior el Derecho Internacional del Trabajo a nuestra Ley Federal del Trabajo, ya que en esta Ley se regulan debidamente todos los proble-

mas que han sido materia de las Conferencias de la Oficina Internacional de Trabajo, adaptándose a nuestras leyes las recomendaciones que este Organismo Internacional hace, llegando a superarse en ocasiones.

Por ello concluimos que México, en términos generales, ha cumplido con los Convenios Internacionales celebrados en materia de Trabajo y que, sólo por una reforma posterior a nuestra Constitución, han dejado de tener vigencia los Convenios Internacionales celebrados en relación al trabajo nocturno de las mujeres y los relativos al trabajo en lugares peligrosos e insalubres para ellas.

Desde que México ingresó a la Organización Internacional del Trabajo ha ratificado más de sesenta Convenios Internacionales.

Los resultados de las Conferencias Internacionales respecto al trabajo han sido altamente positivos, no solamente para los trabajadores sino para los "empleadores", como los denomina la Organización Internacional del Trabajo y, para los Estados que han ratificado los convenios surgidos de ellas.

Los estimamos positivos porque tales Convenios tienen como meta su aplicación universal.

El Código Internacional del Trabajo ha dejado de ser una utopía y se está acercando la época en que sea una realidad. La mayor parte de los Estados modernos tienen una legislación obrera inspirada en los trabajos de este Organismo Mundial, convirtiéndose en esta forma en una de las principales fuentes del llamado "derecho obrero".

Por último, podemos afirmar una vez más, que nuestra legislación va más allá de la Organización Internacional del Trabajo, puesto que regula aspectos que ésta aún no reglamenta, por ejemplo:

- a) El derecho de los trabajadores a participar de las utilidades de la empresa.
- b) El derecho de los trabajadores a habitaciones cómodas e higiénicas.
- c) El trabajo de las tripulaciones aeronáuticas.
- d) El trabajo de los taxistas
- e) El trabajo de los agentes comerciales
- f) El trabajo de los deportistas
- g) El trabajo de los actores y de los músicos
- h) El derecho de los trabajadores a sus inventos

O sea que, esto confirma lo que hemos sostenido en esta tesis, que nuestro Derecho del Trabajo es más avanzado que el Derecho Internacional del Trabajo, y hemos visto que

algunas instituciones y convenios propuestos por la Organización Internacional del Trabajo ya existían previamente en nuestro país. 8/

8/ Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. 4a. Edición. Edit. Porrúa. México, 1977.

## **C O N C L U S I O N E S**

## CONCLUSIONES

- PRIMERA.** La Organización Internacional del Trabajo tiene como finalidad inmediata la creación de un Derecho Internacional del Trabajo que sirva de base a las legislaciones nacionales.
- SEGUNDA.** La OIT es la única institución internacional en la que gobiernos, sindicatos y organizaciones patronales cooperan en plano de igualdad.
- TERCERA.** La OIT tiene por misión establecer y contribuir al progreso económico y social equilibrado de cada país y al bienestar y la plenitud humana del individuo.
- CUARTA.** Sobre las relaciones y normas que ha elaborado la Organización Internacional del Trabajo, sobre la mujer, podemos decir que su actividad--

en este aspecto ha sido importante, pero limitada; y que, incluso, algunas de sus resoluciones se ven en franca contradicción con las legislaciones locales o de algunos Estados que ya están más avanzados en sus posiciones y criterios.

QUINTA. Nuestra Legislación, desde el día 31 de diciembre de 1974 suprimió la prohibición de las mujeres a realizar trabajos nocturnos en industrias, trabajos en zonas insalubres o calificados de peligrosos.

SEXTA. Estimamos correcta la legislación nacional en materia del trabajo de las mujeres al darles igualdad de oportunidades en materia del trabajo.

SEPTIMA. La protección particular que otorga nuestra legislación a las mujeres no es por motivo de incapacidad y aún menos de inferioridad. La Ley ha tenido necesidad de dictar normas especiales que permitan a la mujer el cumplimiento de una de sus funciones primordiales, la maternidad.

OCTAVA. Nuestra Legislación laboral siempre ha ido adelante del Derecho Internacional del Trabajo.

NOVENA. México, en términos generales, ha cumplido con los tratados laborales firmados y ratificados por él, por considerarlos de acuerdo con el Artículo 133 Constitucional, "... Ley suprema de toda la Unión".

DECIMA. No obstante la igualdad jurídica entre hombre y mujer, contenida en nuestra Legislación laboral, en la vida práctica, aquella se encuentra obstaculizada todavía por concepciones religiosas, sociales y económicas tradicionales en el pueblo mexicano, y que el derecho, por sí solo, no puede borrar.

## BIBLIOGRAFIA

## B I B L I O G R A F I A

ARIZPE, LOURDES. Indígenas en la ciudad de México, el caso de las Marías. México, 1975.

CUEVAS CANCINO, FRANCISCO. Tratado sobre la Organización-- Internacional. México, 1962.

DE LA CUEVA, MARIO. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, México, 1972.

ELU DE LEÑERO, MARIA DEL CARMEN. La mujer en América Latina. Tomo I y II. Editorial Bolea, 1975.

ELU DE LEÑERO, MARIA DEL CARMEN. El Trabajo de la mujer en México alternativa para el cambio. Impresora Galve, México 1976.

FENWICK, CHARLES. Derecho Internacional. Buenos Aires, 1974.

FERNANDEZ BAZAVILVAZO, MERCEDES. La condición jurídica de la mujer en México. La condición de la mujer en el Derecho-Laboral Mexicano. UNAM. Facultad de Derecho. México, 1975.

FRIAS SANCHEZ, YOLANDA. La condición jurídica de la mujer en México. México y la condición jurídica de la mujer en el Derecho Internacional. UNAM. Facultad de Derecho. México, 1975.

GUERRERO, EUQUERIO. Manual de Derecho del Trabajo. 8a. Edición. Edit. Porrúa. México, 1976.

JANEWAY, ELIZABETH. El lugar de la mujer en México. México 1974.

LAVIN, MARIA DEL CARMEN. La parte de la mujer en la política de México. Editorial Porrúa. México, 1975.

PIC, PAUL. Tratado Elemental de Legislación Industrial. - Tomo I, Vol. CXCII. Biblioteca Jurídica de autores españoles y extranjeros. Instituto Ed. Reús, S.A. España, 1942.

SEARA VAZQUEZ, MODESTO. Derecho Internacional Público. - México, 1974.

SEPULVEDA, CESAR. Derecho Internacional Público. México, 1974.

TRUEBA URBINA, ALBERTO. Nuevo Derecho del Trabajo. 4a. -- Edición. Editorial Porrúa. México, 1977.

## DOCUMENTOS INTERNACIONALES

Código Internacional del Trabajo. II Tomos. Código y Anexos. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, 1957.

Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la mujer. ONU. Noviembre de 1967.

Informe II de la Vigésima Novena Conferencia Internacional del Trabajo. Programa y estructura de la OIT. Ginebra, 1973.

Informe VII (1) de la 59a. Conferencia Internacional del Trabajo. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, 1973.

Informe V (1) de la 60a. Conferencia Internacional del Trabajo. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, 1974.

La OIT al servicio del progreso social. Manual de Educación Obrera. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, 1969.

Principales campos de actividad de la OIT, asistencia técnica. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, 1964.

LEGISLACION

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Ed. Porrúa. México, 1978.

Ley Federal del Trabajo. Edición actualizada, incluye las reformas hasta el 1° de mayo de 1978. 36a. Edición. Edit. Porrúa. México, 1978.

Para la precisión de algunos términos jurídicos manejados en el presente trabajo, se consultó la Enciclopedia Jurídica Omeba XXXVI Tomos. Ed. Bibliográfica Argentina, Buenos Aires, Argentina, 1968.